

**KONTRIBUSI *POWER DISTANCE* TERHADAP *WORK ENGAGEMENT*
KARYAWAN MINIMARKET DI KOTA MAKASSAR**

SKRIPSI

**Pembimbing
Dr. Muhammad Tamar, M.Psi
Sri Wahyuni., S.Psi., M.Psi., Psikolog**

**DISUSUN OLEH
REKHA INDARIYANI
C021191024**



**UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS KEDOKTERAN
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
MAKASSAR
2023**

**KONTRIBUSI *POWER DISTANCE* TERHADAP *WORK ENGAGEMENT*
KARYAWAN MINIMARKET DI KOTA MAKASSAR**

SKRIPSI

Diajukan untuk menempuh Ujian Sarjana
Pada Fakultas Kedokteran
Program Studi Psikologi Universitas Hasanuddin

Pembimbing
Dr. Muhammad Tamar, M.Psi
Sri Wahyuni., S.Psi., M.Psi., Psikolog

Oleh :
Rekha Indariyani
C021191024



UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS KEDOKTERAN
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
MAKASSAR
2023

Halaman Persetujuan

**KONTRIBUSI *POWER DISTANCE* TERHADAP *WORK ENGAGEMENT*
KARYAWAN MINIMARKET DI KOTA MAKASSAR**

Disusun dan diajukan oleh:

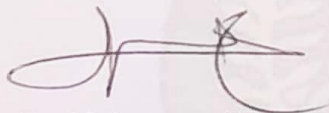
Rekha Indariyani

C021191024

Telah disetujui dan diajukan di hadapan Dewan Penguji Skripsi Program Studi Psikologi fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin pada tanggal seperti tertera di bawah ini:

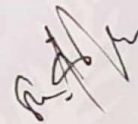
Makassar, 25 Agustus 2023

Pembimbing I



Dr. Muhammad Tamar, M.Psi.
NIP. 19641231199021004

Pembimbing II



Sri Wahyuni, S.Psi., M.Psi., Psikolog
NIP. 198410292015042001

Ketua Program Studi Psikologi
Fakultas Kedokteran
Universitas Hasanuddin



Dr. Ichlas Nanang Afandi, S.Psi., M.A
NIP. 19810725 201012 1 004

SKRIPSI

KONTRIBUSI *POWER DISTANCE* TERHADAP *WORK ENGAGEMENT*
KARYAWAN MINIMARKET DI KOTA MAKASSAR

Disusun dan diajukan oleh:

Rekha Indariyani
C021191024

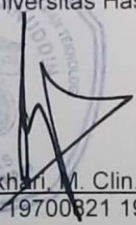
Telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi
Pada tanggal 25 Agustus 2023

Menyetujui,
Panitia Penguji

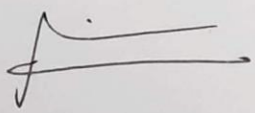
No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Dr. Muhammad Tamar, M.Psi.	Ketua	1. 
2.	Dwiana Fajriati Dewi, S.Psi., M.Sc.	Sekretaris	2. 
3.	Suryadi Tandiyuk, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Anggota	3. 
4.	Sri Wahyuni, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Anggota	4. 
5.	Rezky Ariany Aras, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Anggota	5. 
6.	Elvita Bellani, S.Psi., M.Sc.	Anggota	6. 

Mengetahui,

Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kemahasiswaan
Fakultas Kedokteran
Universitas Hasanuddin


dr. Agussalim Bukhari, M. Clin., Med., Ph.D., Sp.GK(K)
NIP. 19700821 199903 1 001

Ketua Program Studi Psikologi
Fakultas Kedokteran
Universitas Hasanuddin


Dr. Ichlas Nanang Afandi, S.Psi., MA
NIP. 19810725 201012 1 004

HALAMAN PERNYATAAN

PERNYATAAN

Dengan ini, saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis ini asli dan belum pernah dipublikasikan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana magister dan atau doktor), baik di Universitas Hasanuddin maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain,kecuali Tim Pembimbing dan masukan Tim Penelaah/Tim Penguji.
3. Dalam karya tulis ini, tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasi orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka.
4. Pernyataan ini telah saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan ini.

Makassar, 22 Agustus 2023

Yang Membuat Pernyataan



Rekha Indariyani
NIM.C021191024

ABSTRAK

Rekha Indariyani, C0211911024, Kontribusi *Power Distance* terhadap *Work Engagement* Karyawan Minimarket di Kota Makassar, *Skripsi*, Fakultas Kedokteran, Program Studi Psikologi, Universitas Hasanuddin, 2023.

Xi + 56 halaman + 20 lampiran.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji kontribusi *power distance* terhadap *work engagement* karyawan minimarket di kota Makassar. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 121 orang responden. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Data yang dikumpulkan dianalisis menggunakan uji regresi linier sederhana dengan nilai R sebesar 0,126, R^2 sebesar 1,6% ($p\text{-value} > 0,05$). Hasil penelitian ini menunjukkan *power distance* tidak berkontribusi terhadap *work engagement*. Sementara itu, peneliti juga melakukan uji *bivariate correlation* antara variabel demografi dan *work engagement*. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat korelasi negatif signifikan antara lama bekerja dengan *work engagement*.

Kata Kunci: *Power Distance*, *Work Engagement*, Karyawan, Minimarket.

Daftar Pustaka, 71 (1985-2022)

ABSTRACT

Rekha Indariyani, C0211911024, Power Distance Contribution to Convenience store Employee Work Engagement in Makassar City, Thesis, Faculty of Medicine, Psychology Study Program, Hasanuddin University, 2023.
xi + 56 pages + 20 attachments.

This study aims to examine the contribution of power distance to work engagement of minimart employees in the city of Makassar. The sample of this study were 121 minimart employees. This study used a quantitative approach. The collected data were analyzed using a simple linear regression test. The collected data were analyzed using a simple linear regression test with an R value of 0.126, R^2 of 1.6% (p -value > 0.05). The results of this study showed that power distance did not contribute to work engagement. Meanwhile, researchers also conducted a bivariate correlation test between demographic variables and work engagement. The results of the analysis show that there was a significant negative correlation between the period time of work and work engagement.

Key Word: *Power Distance, Work Engagement, Convenience Store.*

References, 71 (1985-2022)

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuhu,

Puji Syukur kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan limpahan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Kontribusi *Power Distance* terhadap *Work Engagement* Karyawan Minimarket ". Skripsi ini merupakan salah satu bentuk karya tulis yang menjadi syarat dalam mencapai gelar strata 1 pada Program Studi Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Hasanuddin.

Karya tulis ini dapat terselesaikan tentunya tidak terlepas dari bantuan pihak-pihak terkait. Ucapan terima kasi penulis diberikan kepada:

1. Allah SWT. yang selalu menyertai dan menolong setiap langkah penulis selama proses mengerjakan skripsi ini dalam senang dan susah. Ucapan terima kasih akan selalu tercurahkan kepada-nya.
2. Kedua orang tua, saudara, dan segenap keluarga penulis yang senantiasa memberikan doa, semangat, bantuan, dan dukungan kepada penulis selama proses pengerjaan skripsi.
3. Bapak Dr. Muhammad Tamar, M.Psi. Selaku pembimbing pertama Skripsi, terima kasih karena telah memberikan kepercayaan kepada peneliti untuk dapat melakukan penelitian, terima kasih atas segala arahan, masukan, dan umpan balik yang asertif.
4. Ibu Sri Wahyuni selaku pembimbing kedua yang senantiasa memberikan arahan, motivasi, dan waktu kepada penulis untuk bisa mengembangkan ide-ide dan semangat penulis dalam menyusun skripsi. Terima kasih atas segala masukan dan ilmu yang telah diberikan kepada penulis selama ini

5. Bapak Suryadi Tandiyuk S.Psi., M.Psi., Psikolog dan Ibu Rezky Ariany Aras, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku dosen pembahas/penguji skripsi dan senantiasa memberikan masukan-masukan yang membangun agar skripsi yang saya kerjakan memiliki kualitas yang lebih baik.
6. Para dosen psikologi Universitas Hasanuddin yang telah memberikan banyak pelajaran bagi penulis selama berproses menjadi mahasiswa psikologi.
7. Sahabat-sahabat penulis yaitu Vira, Faidah, dan Nana yang telah menemani penulis selama menuliskan skripsi dan bahkan selalu menemani penulis disaat sedih dan senang.
8. Rekan satu angkatan yaitu "Inte9rity 2019" kolaborasi dan kekompakan yang terjalin hingga saat ini membuat penulis sadar bahwa peran dari rekan-rekan integrity sangat penting selama menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini jauh dari kata sempurna dan masih membutuhkan masukan, kritik serta saran dari para pembaca, agar skripsi ini dapat menjadi lebih baik. Akhir kata, semoga apa yang penulis tuangkan dalam tulisan ini dapat berguna bagi pihak-pihak terkait serta seluruh lapisan masyarakat, Amiin.

Makassar, 22 Agustus 2023



Rekha Indariyani

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Halaman Persetujuan	ii
Lembar Pengesahan.....	iii
Pernyataan	iv
Abstrak	v
Kata Pengantar	vii
Daftar Isi	ix
Daftar Tabel.....	xi
Daftar Gambar	xii
BAB I (PENDAHULUAN)	1
1.1 LATAR BELAKANG	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
1.4.1 Manfaat Teoritis	9
1.4.2 Manfaat Praktis.....	9
BAB II (TINJAUAN PUSTAKA)	11
2.1 <i>Work Engagement</i>	11
2.1.1 Definisi	11
2.1.2 Aspek-Aspek <i>Work Engagement</i>	12
2.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>Work Engagement</i>	13
2.2 <i>Power Distance</i>	14
2.2.1 Definisi	15
2.2.2 Karakteristik <i>Power Distance</i> di Tempat Kerja	15
2.3 Kontribusi antara <i>Power Distance</i> dan <i>Work Engagement</i>	16
2.4 Kerangka Konseptual	19
2.5 Hipotesis Penelitian	22
BAB III (METODE PENELITIAN).....	23
3.1 Jenis Penelitian.....	23
3.2 Desain Penelitian.....	23
3.3 Variabel Penelitian.....	24
3.3.1 Variabel Independen	24
3.3.2 Variabel Dependen.....	24
3.4 Definisi Operasional Variabel Penelitian	24
3.4.1 Variabel independen: <i>Power Distance</i>	24
3.4.2 Variabel dependen: <i>Work Engagement</i>	24
3.5 Populasi dan Sampel.....	25
3.6 Teknik Pengumpulan Data	26
3.6.1 Instrumen Penelitian.....	26
3.6.2 Uji Validitas	28
3.6.3 Uji Reliabilitas	29
3.7 Teknik Analisis Data	31
3.7.1 Analisis Deskriptif	31
3.7.2 Uji Asumsi & Linieritas.....	31
3.7.3 Uji Hipotesis.....	32
3.8 Prosedur Kerja.....	32
3.8.1 Tahap Persiapan	32
3.8.2 Tahap Pengumpulan Data	33

3.8.3 Tahap Pengolahan Data	33
3.8.4 Tahap Penyusunan Laporan.....	33
3.8.5 Tahap Pengerjaan.....	34
BAB IV (HASIL DAN PEMBAHASAN).....	35
4.1 Gambaran Penyebaran Demografi Responden Penelitian	35
4.2 Hasil Analisis Deskriptif	36
4.2.1 Gambaran <i>Power Distance</i> Responden	36
4.2.2 Gambaran <i>Work Engagement</i> Responden.....	38
4.3 Korelasi Antar Demografi Dengan Responden.....	40
4.4 Hasil Penelitian	41
4.4.1 Uji Asumsi.....	41
4.4.2 Uji Hipotesis.....	42
4.5 Pembahasan.....	42
4.6 Limitasi Penilaian.....	49
BAB V (KESIMPULAN DAN SARAN).....	50
5.1 Kesimpulan	50
5.2 Saran	50
DAFTAR PUSTAKA	52
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Skala <i>Power Distance</i>	27
Tabel 3. 2 <i>Blueprint skala work engagement</i>	28
Tabel 3. 3 Pengklasifikasian Uji Validitas	30
Tabel 3. 4 Nilai <i>Cronbach's Alpha survey of power distance</i>	30
Tabel 3. 5 Nilai <i>Cronbach's Alpha survey of Work engagement</i>	30
Tabel 3. 6 <i>Action Plan</i>	34
Tabel 4. 1 Gambaran Karakteristik Responden	35
Tabel 4. 2 Deskriptif Statistik <i>Power Distance Scale</i>	36
Tabel 4. 3 Penormaan <i>Power Distance Scale</i>	37
Tabel 4. 4 Deskriptif Statistik <i>Work Engagement Scale</i>	38
Tabel 4. 5 Deskriptif Statistik <i>Work Engagement Scale</i>	39
Tabel 4. 6 Korelasi antar Data Demografi dengan Variabel	40
Tabel 4. 7 Hasil Uji Normalitas	41
Tabel 4. 8 Hasil Uji Linieritas	41
Tabel 4. 9 Hasil Uji Hipotesis	42

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4. 1 Data <i>Power Distance</i> Secara Keseluruhan.....	38
Gambar 4. 2 Data <i>Work Engagement</i> Secara Keseluruhan.....	39

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Saat ini, perusahaan ritel di Indonesia terus berkembang. Penjualan ritel merupakan kegiatan penjualan barang atau jasa secara langsung kepada pihak konsumen dalam pemakaian pribadi serta rumah tangga, dan bukan untuk keperluan bisnis (Tjiptono, 2008). Penjualan ritel dapat berupa toko dengan sistem pelayanannya sendiri dengan menawarkan barang eceran yang berbentuk minimarket, supermarket, *department store*, dan grosir (Utomo, 2011). Salah satu bukti meningkatnya usaha ritel adalah dengan bermunculannya minimarket di sekitar masyarakat. Minimarket adalah jenis bisnis ritel yang saat ini tengah berkembang secara modern, dari segi pelayanan, dan fasilitas-fasilitasnya (Sujana, 2012).

Berdasarkan hasil observasi lapangan, peneliti menemukan gambaran bahwa pesatnya pertumbuhan minimarket dapat dilihat dari dibangunnya minimarket yang saling bersampingan, berhadapan, dan berdekatan. Hal ini juga didukung oleh data yang diperoleh dari Aziz & Raharso (2019), data tersebut menunjukkan pertumbuhan minimarket yang pesat dari ratusan gerai hingga puluhan ribu gerai hingga akhir tahun 2018. Minimarket menyediakan kebutuhan sehari-hari serta memiliki akses yang mudah karena lokasinya yang dekat dengan pelanggan (Sujana, 2012). Berdasarkan data yang diperoleh dari APRINDO (Asosiasi Pengusaha Ritel Indonesia), pada tahun 2019 penjualan di Indonesia mulai meningkat, terutama penjualan di Sulawesi yang mendapatkan penghasilan paling tinggi dan mengalahkan penjualan di Jawa. Salah satu kota di Sulawesi yang dapat mengembangkan bisnis ritel modern dengan pesat ialah Kota Makassar (Paterson,

2018). Banyaknya minimarket di Kota Makassar membuat tenaga kerja yang dibutuhkan juga ikut meningkat. Sesuai dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Soliha (2008) bahwa dengan banyaknya pertumbuhan minimarket banyak juga tenaga kerja yang dibutuhkan di tempat tersebut. Banyaknya lowongan tenaga kerja di minimarket ini membuat perusahaan ritel membuka jalur pendaftaran karyawan secara terbuka. Adanya kebutuhan masyarakat dan tenaga kerja membuat perusahaan ritel membuka minimarket yang tersebar di beberapa titik di Kota Makassar seperti contoh minimarket yang biasa dikenal dengan sebutan Alfamart, Alfamidi, Indomaret, dan sebagainya.

Perkembangan minimarket menyebabkan persaingan antar toko semakin kuat, oleh karena itu perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki keterikatan yang tinggi terhadap pekerjaannya agar dapat terlibat dalam pencapaian suatu organisasi (Atmaja & Muyani, 2020). Dengan adanya keterikatan kerja yang tinggi, performa toko juga akan meningkat dan dapat bersaing dengan minimarket lainnya. Keterikatan kerja biasa disebut dengan *work engagement*. Mujasih (2015) menjelaskan bahwa *work engagement* digambarkan sebagai karyawan yang secara fisik, emosional, dan kognitif terlibat dalam pekerjaannya. Keterikatan (*engagement*) dapat dipahami sebagai keadaan ketika individu merasakan keterikatan dengan tempat kerja mereka, memungkinkan mereka secara sukarela melakukan berbagai hal untuk kepentingan bisnis dengan terus berkontribusi secara efektif.

Pekerjaan di minimarket merupakan pekerjaan yang berhubungan langsung secara tatap muka dengan *customer* sehingga lebih membutuhkan keterikatan diri dengan pekerjaannya. Hal ini membuat *work engagement* karyawan minimarket perlu ditinjau agar perusahaan dapat meningkatkan kualitas pelayanan sebagai

suatu bentuk pendukung kemajuan usaha ritel dan menjadi suatu pendukung dalam komunikasi antar karyawan dan konsumen. Pernyataan tersebut juga didukung oleh Bakker & Leiter (2010) yang menjelaskan bahwa *work engagement* dapat menjadi modal utama untuk dapat berinteraksi atau berkomunikasi (Bakker & Leiter, 2010). Oleh karena itu organisasi perlu memperhatikan *work engagement* karyawan.

Imawati (2014) menjelaskan bahwa *work engagement* dapat mempengaruhi individu dalam bekerja, jika *work engagement* meningkat maka kinerja individu juga akan ikut meningkat. Untuk itu, karyawan dapat meningkatkan kualitas kerja yang dimiliki melalui peningkatan *work engagement*. Kemudian, tingginya *work engagement* akan memberikan dampak positif pada karyawan dan perusahaan tempatnya bekerja. Karyawan minimarket bekerja dengan memberikan pelayanan kepada *customer* dan membutuhkan sistem pelayanan dengan tingkat keseriusan yang tinggi, pelayanan tersebut berkaitan erat dengan kepuasan *customer* saat berbelanja di minimarket. Oleh karena itu, *work engagement* karyawan di minimarket menjadi salah satu hal yang perlu diperhatikan untuk dapat meningkatkan kualitas pelayanan demi kepuasan, kepercayaan, dan membuat pelanggan loyal dalam berbelanja (Aziz & Raharso, 2019).

Pada kenyataannya hasil wawancara yang dilakukan oleh oleh Aziz & Raharso (2019) dengan metode penelitian kualitatif pada karyawan minimarket menunjukkan hanya terdapat 3 dari 10 karyawan yang mampu dikategorikan sebagai karyawan yang kurang *engage*. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti di beberapa minimarket terlihat karyawan yang tidak siap untuk ditugaskan. Ketika terdapat masalah, tidak semua karyawan memiliki ide untuk menyelesaikan masalah tersebut sehingga memberikan pelayanan yang kurang

inovatif. Hal ini mengindikasikan bahwa *work engagement* karyawan minimarket tergolong masih cukup rendah. Padahal, karyawan yang *engage* terhadap pekerjaannya cenderung menghasilkan perilaku pelayanan yang inovatif, sedangkan perilaku pelayanan yang baik, sangat dibutuhkan dalam menghadapi kostumer. Hal tersebut juga didukung oleh Bakker & Leiter (2010) yang menjelaskan bahwa pada abad ke 21, khususnya pada bagian pelayanan sering dibutuhkan individu yang memiliki tingkat *engagement* yang tinggi dalam pekerjaan mereka.

Selain hasil observasi diatas, peneliti juga melakukan wawancara dan observasi, peneliti menemukan terdapat beberapa karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan tugas pokok mereka. Seperti contohnya, karyawan yang ditugaskan untuk menjadi kasir namun dituntut bekerja mengatur keluar masuknya barang. Sehingga karyawan merasa kurang nyaman dengan pekerjaannya dan membuat karyawan kurang *engage* dengan pekerjaannya. Hal ini didukung oleh pernyataan Robbins (2005) yang mengatakan bahwa tingkat *engage* karyawan dapat dilihat dari perolehan manfaat, kenyamanan, serta hasil kerja yang diterima individu dan perusahaan.

Berdasarkan *job demands-resource (JD-R) theory*, salah satu faktor yang dapat mempengaruhi work engagement adalah job resource (Bakker & Demerouti, 2007). *Job resource* merupakan aspek fisik, psikologis, sosial atau organisasi dari pekerjaan yang membantu mencapai tujuan kerja, serta mengurangi tuntutan pekerjaan. Budaya merupakan faktor yang dapat mempengaruhi *job resource* (Farndale & Murrer, 2015). Oleh karena itu di suatu organisasi, budaya berperan dalam mendeskripsikan peran antar individu. Hal ini juga didukung oleh Smith &

Marwick (2009), yang menegaskan bahwa *work engagement* dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya ialah budaya di organisasi.

Setiap organisasi memiliki budayanya masing-masing yang berbeda. Budaya organisasi menjelaskan tentang karakteristik dan persepsi karyawan terhadap nilai-nilai organisasi, hal ini berkaitan dengan cara kerja karyawan, interaksi dengan rekan kerja, dan relasi dengan atasan (Sandro 2019). Terdapat *gap* yang ada pada relasi antar atasan-bawahan dalam hal ini biasa dikenal dengan jarak kekuasaan (*power distance*). Jarak antar karyawan di organisasi merupakan upaya agar karyawan yang berada pada kekuasaan yang lebih rendah dapat menjalankan arahan oleh karyawan yang lebih berpengalaman melalui proses komunikasi langsung atau tidak langsung demi mencapai sasaran tertentu (Lee et al.,2000).

Dickson, Hartog, & Mitchelson (2003) menjelaskan bahwa *power distance* merupakan salah satu dimensi budaya yang paling berpengaruh dalam menganalisis secara mendalam tentang penelitian hubungan atasan-bawahan. Definisi *power distance* dalam konteks pekerjaan diperkenalkan oleh Hofstede (1991) yang menjelaskan bahwa jarak kekuasaan atau *power distance* mengarah pada sejauh mana individu di dalam suatu lingkungan dapat menerima distribusi kekuasaan atau pembagian kekuasaan, ketika pembagian tidak merata pada sebuah organisasi maka *power distance* pada perusahaan tersebut tinggi. Jarak kekuasaan antar karyawan di organisasi membuat beberapa karyawan yang memiliki peran menjadi atasan melakukan hal-hal yang berada diluar garis visi dan misi organisasi, dan dalam hal ini melakukan pekerjaan sesukanya (Nurlia, 2017).

Indonesia adalah salah satu negara yang menjadi objek penelitian Hofstede. Penelitian yang dilakukan Hofstede mengenai budaya nasional pada tahun 1980

memberikan skor pada setiap dimensi budaya di Indonesia sebagai berikut: *power distance* 78, *individualism-collectivism* 14, *masculinity-femininity* 46, *uncertainty avoidance* 48 (Rantelimbong, & Mas'ud, 2016). Pada skor ini terlihat bahwa di Indonesia, dimensi *power distance* memiliki skor yang tertinggi. Hal ini membuktikan bahwa masyarakat di Indonesia masih sangat memikirkan suatu kekuasaan dalam penempatannya di pekerjaan. Oleh karena itu peneliti tertarik dalam melakukan penelitian mengenai salah satu budaya organisasi yaitu *power distance*.

Penelitian-penelitian terdahulu menggunakan dimensi *power distance* untuk menganalisa hubungan antara atasan dan bawahan pada organisasi di setiap negara yang berbeda (Goolaup & Ismayilov, 2012). Seperti penelitian yang dilakukan oleh Kirkman, Chen, Farh, Chen dan Lowe (2009) serta Lian, Ferris, dan Brown (2012) yang mengungkapkan bahwa orientasi *power distance* yang tinggi seperti di Malaysia dan China akan membuat individu bersikap respek, melibatkan aturan formal, dan perilaku otokratis lebih umum. Selain itu karyawan akan cenderung untuk tidak melawan dan patuh pada keputusan atasan (Lian, Ferris, dan Brown, 2012).

Sedangkan organisasi yang memiliki orientasi pada *power distance* yang rendah seperti di Amerika menunjukkan bahwa karyawan akan cenderung membangun relasi dalam organisasi dengan mudah (Clugston et al., 2000 dalam Chao et al., 2011). Penelitian yang dilakukan oleh Adsit et al (1997) menjelaskan bahwa *power distance* yang rendah dapat ditunjukkan dengan tidak adanya ketergantungan pada atasan, tidak mengandalkan aturan formal, tidak mengandalkan pengawasan, adanya ketergantungan yang terbatas dari bawahan pada atasan karena lingkungan kerja yang partisipatif. Adanya *power distance*

yang rendah ini akan membuat individu lebih mudah dan nyaman dalam mengerjakan pekerjaannya.

Power distance di suatu perusahaan dapat mempengaruhi *work engagement* individu (Sriput, 2014). Hal ini membuat karyawan bisa saja *engage* atau kurang *engage*. Kenyataannya, saat ini marak berita tentang karyawan yang memilih untuk *resign* karena menemukan hubungan interpersonal yang terlalu mementingkan otoritas. Namun, hal ini jarang ditemukan pada karyawan minimarket. Peneliti kemudian menemukan ketertarikan dalam meneliti *power distance* dan dampaknya pada *work engagement* karyawan di minimarket.

Penelitian terdahulu seperti yang dilakukan Sriput (2014) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan negatif antara jarak kekuasaan yang besar dengan tingkat *work engagement*. Semakin tinggi *power distance* di suatu perusahaan akan berdampak pada rendahnya *work engagement* individu. Penelitian lainnya juga dilakukan oleh Ahmad & Gao (2018) yang menunjukkan bahwa *power distance* berperan dalam mempengaruhi persepsi karyawan akan efektivitas kepemimpinan, hal ini juga berdampak pada *work engagement* karyawan. Karyawan yang bekerja pada kondisi *low power distance* memiliki *work engagement* yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang bekerja pada kondisi *high power distance*.

Dalam teori JDR model, ketika ingin mencapai *engagement*, individu perlu meningkatkan motivasi dalam bekerja yang didukung oleh *job resource* dan *job demand* yang seimbang. Hal tersebut juga didukung oleh Jackson & Rothmann (2005) menjelaskan bahwa untuk mencapai *engagement*, individu perlu melihat keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya pekerjaannya. Sama halnya dengan *work engagement* pada karyawan minimarket yang tergolong

rendah, untuk mencapai *engagement* diperlukan *resource* yang tinggi pula. Salah satu *resource* yang ada di minimarket ialah otonomi, hubungan rekan kerja, dan *feedback* dari atasan. Sementara itu, dengan *power distance* yang merupakan persepsi akan kekuasaan dan distribusinya, dapat digolongkan kedalam *job resource*.

Penelitian sebelumnya, menunjukkan bahwa *power distance* sebagai *job resource* yang dapat menjadi prediktor terhadap *work engagement* karyawan. Sementara penelitian yang dilakukan oleh Ayu, Maarif, & Sukawati (2015), dan penelitian yang dilakukan Astisya & Hadi (2021), menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh *job resource* terhadap *work engagement*. Hal ini juga menunjukkan adanya inkonsistensi hasil penelitian dari beberapa penelitian sebelumnya.

Selain terdapat inkonsistensi penelitian, peneliti menemukan indikasi tingkat *work engagement* yang rendah pada karyawan minimarket, sementara minimarket merupakan sektor dalam hal pelayanan produk ritel yang dibutuhkan oleh masyarakat. Oleh karena itu *work engagement* karyawan minimarket perlu menjadi perhatian bagi perusahaan agar mampu memberikan layanan yang berbeda dari kompetitor dan memberikan kepuasan pada pelanggan. Kemudian, minimnya penelitian tentang kontribusi *power distance* terhadap *work engagement* membuat peneliti menemukan urgensi penelitian yang lainnya, yaitu dengan mengkaji lebih lanjut terkait kedua variabel di sektor minimarket. Hal tersebut kemudian membuat peneliti tertarik untuk mengetahui seberapa besar kontribusi *power distance* terhadap *work engagement* karyawan minimarket.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan beserta kajian teoritik yang telah dipaparkan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah seberapa besar kontribusi *Power Distance* terhadap *Work Engagement* karyawan minimarket di Kota Makassar.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yaitu untuk menganalisis seberapa besar kontribusi *Power Distance* terhadap *Work Engagement* karyawan minimarket di Kota Makassar.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan dalam ilmu psikologi, khususnya pada bidang psikologi industri dan organisasi, khususnya variabel jarak kekuasaan, dan *work engagement*.

1.4.2 Manfaat Praktis

Dapat memberi gambaran terkait *Power Distance* dan *Work Engagement* terhadap karyawan yang bekerja di minimarket di Kota Makassar.

1. Dapat dijadikan sebagai bahan informasi terkait *Power Distance* dan *Work Engagement* untuk perusahaan yang menaungi minimarket di Kota Makassar.
2. Dapat menambah referensi kepada peneliti selanjutnya yang juga ingin meneliti mengenai *Power Distance* dan *Work Engagement*.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Work Engagement*

2.1.1 Definisi *Work Engagement*

Work engagement pertama kali dikenalkan oleh Kahn (1990) sebagai keterikatan individu pada peran yang dimiliki dalam suatu pekerjaan yang ditandai dengan kemampuan mengekspresikan diri secara kognitif, emosional, dan fisik. Bakker & Leiter (2010) mendefinisikan *work engagement* sebagai keadaan pikiran yang menyenangkan dan bermanfaat terkait dengan pekerjaan yang ditandai dengan energi, komitmen, dan penghargaan yang kuat. *Work engagement* adalah keadaan individu, serta kesejahteraan yang terkait dengan pekerjaan, memuaskan, afektif-motivasi. Karyawan yang *engage* memiliki banyak energi dan bersemangat atas pekerjaan mereka (Bakker, Schaufeli, Leiter, & Taris, 2008).

Smith & Marwick (2009) menjelaskan bahwa *Work engagement* dapat didefinisikan ketika individu yang terlibat merasa terdorong untuk bekerja dalam tujuan yang sulit. *Work engagement* lebih dari sekadar bereaksi terhadap keadaan saat ini. *Work engagement* juga mewakili energi individu yang dibawa pekerja ke pekerjaan mereka. Karyawan yang *engage* tidak hanya mampu menjadi energik, tetapi mereka juga secara aktif menggunakan energi tersebut untuk bekerja.

Work engagement mengacu pada segala bentuk tugas yang sulit. Hal ini mengacu pada kemampuan karyawan untuk memecahkan masalah dan berinteraksi dengan orang lain (Orgambidez-ramos & Almeida, 2017). Reaksi karyawan terhadap aturan, prosedur, dan struktur organisasi berdampak pada kemampuan mereka untuk terlibat.

Karyawan mempertahankan tingkat *work engagement* yang konsisten dalam lingkungan kerja yang stabil. *Work engagement* mengacu pada karyawan yang melaksanakan pekerjaan mereka dengan cara yang positif, dengan bersemangat untuk mengeluarkan waktu dan usaha yang dimiliki (*vigor*), membuat pekerjaan mereka menjadi hal yang berharga (*dedication*), dan membuatnya menyenangkan sehingga mereka dapat fokus pada pekerjaan mereka (*absorption*) (Bekker, et al.,2011).

Berdasarkan beberapa penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa keterikatan kerja adalah perasaan positif yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaannya. Hal ini ditandai dengan semangat karyawan dalam menjalankan tugasnya, keterikatan dalam pekerjaan dan penyelesaian tugas yang ada. Selain itu konsentrasi dan penghargaan yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan sepenuh hati membuat karyawan memiliki kemauan untuk menghabiskan banyak waktu dalam pekerjaan yang dimilikinya.

2.1.2 Aspek-Aspek Work Engagement

Schaufeli & Bakker (2004) menjelaskan bahwa keterlibatan kerja didefinisikan oleh tiga dimensi utama. Diantaranya yaitu *Vigor* (energi), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (penyerapan). Berikut lebih jelas dipaparkan:

- 1) *Vigor* (semangat) didefinisikan oleh tingkat kekuatan dan pola pikir yang tinggi di tempat kerja atau dalam Bahasa Indonesia, dapat dimaknai sebagai kekuatan atau curahan energi dan kuatnya mental selama pekerjaan berlangsung, terdapat pula keberanian untuk berusaha dalam menuntaskan pekerjaan serta selalu siap dalam menghadapi tantangan dalam bekerja. Selain itu *vigor* juga dapat diartikan sebagai keinginan dalam memberikan

segala usaha dalam suatu pekerjaan dan tetap bertahan walaupun terdapat banyak kesulitan.

- 2) *Dedication* (Dedikasi) didefinisikan sebagai rasa semangat, inspirasi, kebanggaan, dan tantangan di tempat kerja. Individu yang mengabdikan dirinya pada pekerjaan cenderung memunculkan perasaan yang memuaskan dan menjadi inspirasional. Individu juga biasanya bersemangat dan bangga dengan pekerjaan mereka.
- 3) *Absorption* (Penyerapan) *Absorption* terjadi ketika dalam bekerja individu penuh dengan atensi atau perhatian terhadap pekerjaannya. Karyawan yang bekerja selalu konsisten dan berdedikasi pada pekerjaannya. Waktu kerja tampaknya berlalu terlalu cepat, dan sulit untuk memutuskan hubungan kerja.

2.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi *Work Engagement*

Dalam Bakker & Demerouti (2008) dijelaskan beberapa faktor yang membangun *work engagement* berdasarkan *job demand-resources* (JD-R) model. Faktor-faktor tersebut terdiri dari tiga faktor utama yaitu:

- 1) *Personal Resources* (faktor internal)

Personal resources adalah aspek yang ada di dalam diri individu ketika melakukan pekerjaannya yang mencakup *self-efficacy*, *self-esteem*, *locus of control*, dan *emotional stability*. Bekker (2011) mengartikan *personal resources* sebagai evaluasi diri kearah yang positif, terkait ketahanan mental individu yang mengacu pada perasaan individu terhadap kapabilitas dirinya untuk mencapai keberhasilan yang biasa mengontrol dan mempengaruhi lingkungannya.

- 2) *Job resources*

Job resources adalah aspek-aspek fisik, sosial, dan organisasi dari pekerjaan yang dapat mempengaruhi *job demand*. *Job resources* juga dapat diartikan sebagai hal yang dapat mempengaruhi *work engagement* karyawan seperti *autonomy*, *performance feedback*, *social support*, *supervisor coaching*, gaya kepemimpinan, hubungan antar individu, iklim organisasi, insentif dan lain sebagainya.

3) *Job demands*

Job demands merupakan suatu derajat lingkungan pekerjaan dalam memberikan stimulus yang bersifat menuntun dan memerintah sehingga diperlukan suatu respon. *Job demands* memiliki hubungan dengan karakteristik pekerjaannya seperti waktu dan tekanan dalam suatu pekerjaan, peran kerja, dan lingkungan kerja.

2.2 Power Distance

2.2.1 Definisi Power Distance

Power distance pertama dikenalkan oleh Hofstede (1997), *Power distance* merupakan salah satu dimensi budaya nasional yang diteliti oleh Hofstede di berbagai negara. Dimensi budaya Hofstede yaitu, *Power Distance*, *Individualism*, *Collectivism*, *Masculinity*, *Femininity*, dan *Uncertainty Avoidance* (Hofstede 2010). Istilah *power distance* sendiri didefinisikan sebagai sejauh mana individu pada suatu organisasi dapat menerima kenyataan bahwa kekuasaan tidak dapat didistribusikan secara merata (Hofstede, 1997). Hofstede (dalam Sobirin, 2007) menyatakan bahwa ketidaksetaraan hubungan *power distance* dibedakan menjadi dua yaitu *High Power Distance* dan *Low Power Distance*. *Power distance* berarti

ketidaksetaraan yang tinggi atau rendah atas kekuasaan yang ada dan ditoleransi dalam budaya (Robbins & Judge, 2015).

Hofstede (2010) mengatakan bahwa organisasi dengan budaya tinggi dalam dimensi ini memiliki hierarki yang jelas. Sehingga untuk membangun jarak kekuasaan yang tinggi didasarkan pada status sosial, jenis kelamin, ras, usia, pendidikan, kelahiran, prestasi, dan latar belakang. Kirkman & Saphiro (2001) menambahkan bahwa nilai-nilai budaya terkait *power distance* memiliki tempatnya masing-masing dalam kelompok sosial seperti orang tua dan anak dalam konteks keluarga, guru dan murid dalam konteks sekolah, serta bos dan karyawan biasa dalam konteks organisasi. *Power distance* pada konteks pekerjaan pertama kali muncul karena pesatnya pertumbuhan dan perbedaan tenaga kerja di Amerika (Czinkota & Ronkai, 2005).

Berdasarkan sudut pandang di atas, *power distance* didefinisikan sebagai pandangan individu akan perbedaan kekuasaan antara atasan dan bawahan. Di organisasi, hal ini biasanya dirasakan oleh individu yang berada di tingkat bawah. *Power distance* disebabkan oleh ketidaksetaraan dalam posisi dan otoritas karena atasan memiliki kekuatan lebih dari bawahan. Kesenjangan kekuatan antara atasan dan bawahan ini sering muncul dalam perusahaan, organisasi, dan bisnis. Hal ini memperlihatkan adanya ketidaksesuaian (*inequality*) dalam organisasi bagi anggota yang tidak memiliki kewenangan. *Power distance* umumnya dirasakan oleh bawahan terhadap atasan, baik secara sadar maupun tidak sadar, karena atasan memiliki kekuatan superior yang tidak dimiliki bawahan.

2.2.2 Karakteristik *Power Distance* di Tempat Kerja

Hofstede (2010) menjelaskan bahwa tidak semua *power distance* berkaitan dengan kemauan individu dipandang tinggi pada lingkungan sosial. Beberapa negara seperti Amerika, Australia, dan Austria menganggap bahwa perbedaan kekuatan seperti ini tidak sesuai dengan norma-norma di masyarakat. Pada konteks pekerjaan, beberapa organisasi lebih menekankan kesetaraan karena lebih disukai dan dihargai serta lebih pragmatis dalam pengambilan keputusan. Pandangan inilah yang biasa disebut dengan *low power distance*. Berdasarkan hal tersebut Hofstede (2010) kemudian membedakan pandangan tersebut dan menerapkan pentingnya ketidaksetaraan atau disebut *high power distance* dan *low power distance* yang memandang pentingnya kesetaraan khususnya pada konteks organisasi.

Power distance dipisahkan menjadi dua kategori, yang pertama adalah *high power distance*, menunjukkan bahwa suatu budaya menerima ketidakadilan dan perbedaan kekuasaan, mendorong birokrasi, dan menunjukkan rasa hormat yang tinggi terhadap pangkat dan otoritas. Sedangkan *low power distance* menunjukkan bahwa budaya mendorong struktur organisasi yang merata, menampilkan tanggung jawab pengambilan keputusan terdesentralisasi, dan gaya manajemen partisipatif. Hofstede (2011) dalam pembahasan kelanjutan teori dimensinya membandingkan *power distance* yang rendah dan tinggi sebagai berikut:

2.3 Kontribusi antara *Power Distance* dan *Work Engagement*

Power distance memiliki keterikatan dengan *work engagement* individu. Hal ini dijelaskan sesuai dengan teori JD-R. Berdasarkan teori *Job Demands-Resource* (JD-R), *work engagement* dipengaruhi oleh *Job demand* (Tuntutan pekerjaan) dan *Job Resource* (Sumber daya pekerjaan) (Demerouti et al.,2001). *Job demands* merupakan aspek pekerjaan yang membutuhkan energi seperti

beban kerja, tugas, dan konflik. *Job resource* merupakan aspek pekerjaan yang dapat membantu individu dalam menangani tuntutananya. *Personal resource* mengacu pada keyakinan yang dimiliki individu tentang seberapa besar kendali yang dimiliki atas lingkungan kerja mereka. *Job resource* dan *personal resource* memenuhi kebutuhan dasar individu dalam organisasi yang nantinya akan berpengaruh kepada *work engagement* (Schaufeli & Bakker, 2004).

Individu memiliki tingkat *engagement* yang berbeda-beda sebagai hasil dari persepsi individu terhadap manfaat yang diterima dari pekerjaan mereka (Kahn, 1990). Karyawan akan *engage* dengan pekerjaannya apabila mereka memiliki hubungan yang baik antar karyawan, dan atasan-bawahan. *Work engagement* dipengaruhi oleh adanya *job resource* (Bakker & Demerouti, 2008). Sehingga hubungan antara rekan kerja atasan-bawahan, dan persepsi tentang jarak antara atasan-bawahan akan mempengaruhi *work engagement* individu. Hal ini didukung oleh pernyataan Bakker et al (2007) yang menyatakan bahwa *Job resources* diperoleh melalui hubungan interpersonal dan sosial, pengaturan kerja, dan kerja itu sendiri.

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang membahas mengenai pengaruh *job resource* terhadap *work engagement* seperti penelitian yang dilakukan Altunel et al (2005) dan Salminen et al (2014) hasil penelitiannya menjelaskan *job resource* yang tinggi (seperti otonomi, dukungan sosial, pembinaan, kesempatan untuk pengembangan diri, dan kepentingan tugas) dapat mempengaruhi meningkatnya *work engagement* individu. Selain itu, terdapat penelitian yang dilakukan oleh, Bakker et al (2007) yang menjelaskan bahwa dukungan atasan, inovasi, informasi, dan iklim organisasi dapat dianggap *job resource* dan penting

bagi individu sebagai atasan karena dapat menahan dampak negatif perilaku individu sebagai bawahan terhadap *work engagement*.

Adanya hubungan antara atasan-bawahan, dan persepsi individu mengenai jarak kekuasaan di suatu organisasi dijelaskan lebih lanjut oleh (Hofstede, 1980). *Power distance* didefinisikan sebagai individu yang tidak memiliki kekuasaan pada suatu organisasi dapat menerima kenyataan bahwa kekuasaan tidak dapat didistribusikan secara merata (Sripit, 2014). *Power distance* sebagai *job resource* diprediksi mempengaruhi *work engagement*, karena *power distance* muncul dari suatu hubungan interpersonal antar individu di suatu organisasi dan hubungan interpersonal merupakan salah satu aspek dari *job resource*.

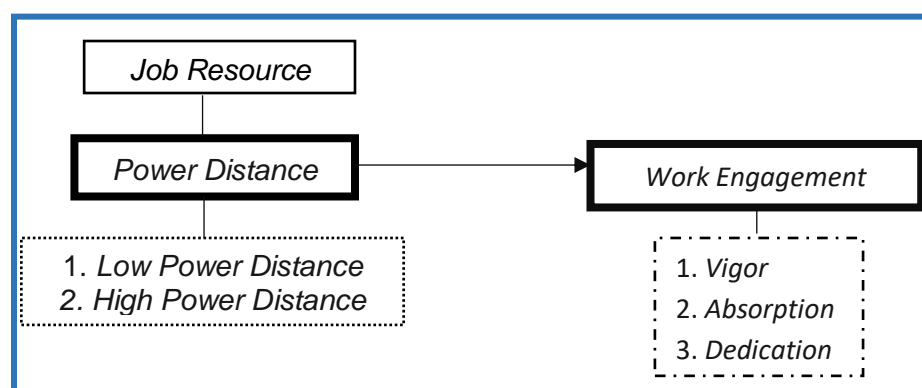
Terdapat beberapa penelitian terdahulu mengenai *power distance* sebagai variabel yang mempengaruhi *work engagement*. Hal ini dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan oleh Santosa, Wijayanti, & Siregar (2022) yang membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang disebabkan oleh adanya *power distance* di suatu organisasi terhadap *work engagement* individu. Pada penelitian tersebut menjabarkan hubungan pribadi antar individu dengan supervisi atau atasan yang memiliki dampak, yaitu semakin baik hubungan antar individu, semakin rendah *power distance* maka dapat meningkatkan *work engagement* yang dimiliki. Selain itu, penelitian yang dilakukan Schaufeli (2018) mengenai *work engagement* pada suatu budaya, menunjukkan fakta bahwa *negara* yang memiliki *low power distance* menunjukkan *work engagement* yang tinggi.

Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh *power distance* terhadap *work engagement* juga telah dilakukan oleh Sripit (2014) yang mengemukakan bahwa ada korelasi secara negatif antara *power distance* dan *work engagement*. Sedangkan *work engagement* sendiri berkaitan dengan *output* dari suatu

organisasi seperti produktivitas, kepuasan kerja, kinerja, intensitas bekerja, dan keinginan untuk tetap tinggal. *Work engagement* dapat ditingkatkan dengan memperhatikan persepsi tentang *power distance* yang ada pada diri individu dalam suatu perusahaan, hal ini bertujuan untuk mengembangkan sikap dan perasaan positif pada karyawan yang nantinya akan berdampak pada keterikatan kerja.

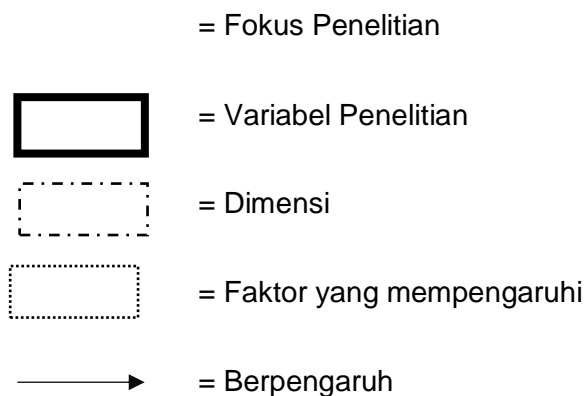
Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu diketahui bahwa terdapat hubungan antara *work engagement* dan *power distance*. Hal ini menjelaskan bahwa *work engagement* dapat dipengaruhi oleh adanya *power distance* sebagai bentuk *job resource* (persepsi mengenai hubungan antara individu di suatu organisasi). Namun, penelitian tentang kontribusi *power distance* terhadap *work engagement* masih sangat minim dilakukan di Indonesia terutama di daerah Sulawesi. Sehingga dengan adanya kelanjutan penelitian yang dapat dilakukan, akan membantu penelitian berikutnya dan lebih memperluas penelitian di berbagai tempat. Oleh karena itu, peneliti ingin mengkaji lebih lanjut mengenai kontribusi *power distance* terhadap *work engagement* karyawan pada minimarket di Kota Makassar.

2.4 Kerangka Konseptual



Keterangan :





Kerangka konseptual yang dibuat oleh peneliti terdiri dari dua variabel penelitian yaitu *Power Distance* dan *work engagement*. Adapun kriteria *power distance* dapat dibagi menjadi *low power distance* dan *high power distance*. *High power distance* merupakan situasi yang ditandai dengan sentralisasi keputusan, yang berarti suatu keputusan ada ditangan atasan. Sedangkan *Low Power Distance* yaitu kecenderungan membentuk interaksi antar individu selama proses pengambilan keputusan (Rahmawati, 2020). Sedangkan aspek dari *work engagement* adalah *vigor*, *dedication*, dan *absorption*.

Kedua variabel tersebut dapat dijelaskan dengan *Job Demands Resource* (JDR) yang dikembangkan oleh Bakker & Demerouti (2008). Di setiap pekerjaan yang dihadapi individu, terdapat aspek yang tidak dapat dipisahkan dari pekerjaan yaitu *job demands* dan *job resources*. *Job demand* merupakan tuntutan akan pekerjaan yang dihadapinya. Selain tuntutan, *job demand* juga merujuk pada beban kerja dari perusahaan, energi dan usaha yang dikeluarkan dalam menghadapi pekerjaan. *Job resource* merupakan sumber daya yang diperoleh karyawan dari perusahaan, seperti dukungan dari atasan, hubungan antar individu, budaya organisasi, dan sebagainya.

Job resource dapat menurunkan ketegangan, stress, dan depresi sehingga karyawan dapat menyelesaikan *job demand* yang ada. *Job resource* juga dapat

meningkatkan *work engagement* melalui peningkatan motivasi. Ketika individu termotivasi oleh *job resource*, individu akan menghasilkan suatu *outcome* berupa *work engagement*. *Job resource* yang ada juga dapat dilihat dari hubungan antar karyawan, atasan-bawahan, budaya di suatu organisasi dan sebagainya. *Work engagement* karyawan akan meningkat jika karyawan memiliki pandangan tentang kekuasaan yang didistribusikan secara merata di suatu organisasi.

Suatu kekuasaan pada karyawan dapat membuat karyawan menjalankan pekerjaan sesuai dengan tugas dan perannya di perusahaan. Setiap karyawan dapat melihat kekuasaan sebagai hal yang baik dan buruk. Jika suatu kekuasaan didistribusikan secara merata, individu akan merasa nyaman dengan lingkungannya dan dapat berinteraksi dengan nyaman. Hal ini membuat *job resource* yang didapatkan tercukupi dengan baik dan menghasilkan *work engagement* yang tinggi. Namun sebaliknya, jika kekuasaan tidak didistribusikan secara merata maka akan membuat karyawan merasakan ketidakadilan, ketidakpuasan kerja, dan ketidaknyamanan. Sehingga, *job resource* yang didapatkan tidak cukup dan dapat berdampak pada *work engagement* yang rendah.

Berdasarkan hal tersebut, peneliti menemukan bahwa teori JDR dapat menjelaskan bahwa *job resource* memiliki peran dalam memprediksi *work engagement* karyawan. Adanya *job resource* dapat menurunkan efek *strain*, *stress*, *burnout*, dan *depression* pada karyawan yang diperoleh melalui *job demand*. *Job resource* dapat diperoleh dari hubungan antar karyawan. *Power distance* diprediksi mampu memberikan pengaruh pada *work engagement* sebagai bentuk dari persepsi karyawan terhadap distribusi kekuasaan di suatu perusahaan yang akan berdampak pada hubungan antar karyawannya. Oleh karena itu,

berdasarkan uraian sebelumnya dan beberapa penelitian sebelumnya, maka peneliti ingin mengetahui bagaimana kontribusi dari *Power Distance* terhadap *Work engagement* karyawan.

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dipaparkan, hipotesis pada penelitian ini adalah:

1. H_0 : Tidak Terdapat kontribusi *power distance* terhadap *work engagement* pada karyawan minimarket di Kota makassar.
2. H_1 : Terdapat kontribusi *power distance work engagement* pada karyawan minimarket di Kota makassar.