

ABSTRAK

Peningkatan keterikatan kerja diikuti dengan menguatnya kognisi atau keyakinan pekerja tentang kontrol yang mereka miliki terhadap lingkungan mereka, yang diwujudkan dalam dalam strategi kognitif yaitu kepemimpinan diri. namun, karena keterikatan kerja memiliki hubungan dengan kesejahteraan subjektif, maka variabel kesejahteraan subjektif perlu dikontrol agar peningkatan keterikatan kerja hanya merupakan pengaruh dari kepemimpinan diri. tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan kepemimpinan diri terhadap keterikatan kerja dengan kesejahteraan subjektif sebagai variabel kontrol pada pramuniaga milenial. Subjek penelitian ini adalah pramuniaga milenial di CV. X, yang berjumlah 24 subjek. Dengan *pretest-posttest control group design*, maka 24 subjek penelitian tersebut kemudian dikelompokkan dalam kelompok eksperimen dan kelompok kontrol dengan cara randomisasi. Hasil penelitian melalui uji anakova ditemukan nilai F sebesar 10,543 dengan signifikansi sebesar 0,004 ($p < 0,05$), yang berarti bahwa tanpa pengaruh kesejahteraan subjektif, terdapat perbedaan keterikatan kerja pramuniaga millennial yang tidak diberikan dan yang diberikan pelatihan kepemimpinan diri. Selain itu, ditemukan pula pada *corrected model*, nilai F sebesar 52,076 dengan signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$), yang berarti bahwa secara simultan aspek kesejahteraan subjektif dan pelatihan kepemimpinan diri berpengaruh terhadap peningkatan keterikatan kerja pramuniaga millennial. berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa pelatihan kepemimpinan diri berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja pada pramuniaga millennial yang dikontrol dengan variabel kesejahteraan subjektif.

Kata Kunci: Kepemimpinan diri, Keterikatan kerja, Kesejahteraan subjektif

ABSTRACT

The increase in work engagement is followed by the strengthening of workers' cognition or beliefs about the control they have over their environment, which is manifested in a cognitive strategy, namely self-leadership. However, since work engagement relates to subjective wellbeing, the subjective wellbeing variable needs to be controlled so that the increase in work engagement is only an influence of self-leadership. This research was to find out the effect of self-leadership training on work engagement with subjective wellbeing as the control variable among millennial salesclerks. The subjects of this research were 24 millennial salesclerks at CV. X. A pretest-posttest control group design was applied in this research and the 24 salesclerks were randomly grouped into an experimental group and a control group. The results of Ancova test showed an F-value of 11.533 with a significance value of 0.003 ($p < 0.05$) meaning that without the influence of Subjective Wellbeing, there was a difference in the Work Engagement of the millennial salesclerks who have received or not received self-leadership training. In addition, in the corrected model there was also found an F-value of 54.039 with a significance value of 0.000 ($p < 0.05$) which means that the subjective wellbeing aspects and self-leadership training simultaneously have an effect on the increase of work engagement of the millennial salesclerks. Based on the results of this research, it can be concluded that Self-Leadership training has a significant effect on work engagement of the millennial salesclerks which was controlled by the subjective wellbeing variable.

Keywords: self leadership, work engagement, subjective wellbeing