

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Perkembangan dunia kerja pada era globalisasi menyebabkan persaingan antar organisasi menjadi semakin kompetitif. Perusahaan dituntut untuk mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja, perkembangan teknologi, serta kebutuhan pasar yang terus berubah agar dapat mempertahankan keberlangsungan bisnis dan daya saing organisasi. Dalam menghadapi kondisi tersebut, organisasi perlu mengoptimalkan berbagai sumber daya yang dimiliki serta meningkatkan efektivitas operasional perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi secara berkelanjutan (Demerouti, 2023). Selain berfokus pada pencapaian target organisasi, perusahaan juga mulai memberikan perhatian yang lebih besar terhadap kualitas sumber daya manusia karena karyawan merupakan aset penting yang berperan dalam menjalankan aktivitas organisasi, menciptakan nilai tambah, serta mendukung keberhasilan perusahaan dalam menghadapi berbagai tuntutan kerja yang semakin dinamis (Bakker dkk., 2023).

Secara umum, karyawan merupakan aset strategis organisasi yang berkontribusi melalui pengetahuan, keterampilan, tenaga, serta kemampuan yang dimiliki untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan (Armstrong & Taylor, 2023). Keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan sumber daya fisik dan finansial, tetapi juga oleh kemampuan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kondisi kerja yang dialami individu dapat memengaruhi motivasi, kesejahteraan

psikologis, serta performa kerja karyawan dalam organisasi (Bakker dkk., 2023). Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan kondisi psikologis karyawan karena kesejahteraan individu di tempat kerja berperan penting dalam mendukung produktivitas, keberlanjutan kinerja, serta keberhasilan organisasi secara keseluruhan (Molnár & Csehné Papp, 2024).

Salah satu sektor yang sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia adalah industri kreatif. Industri kreatif merupakan sektor ekonomi yang mengandalkan kreativitas, keterampilan, pengetahuan, serta inovasi individu dalam menghasilkan nilai tambah ekonomi melalui produk maupun jasa yang dihasilkan (Kementerian Ekonomi Kreatif Republik Indonesia, 2024). Berbeda dengan sektor yang lebih bertumpu pada modal fisik, keberhasilan industri kreatif sangat dipengaruhi oleh kemampuan sumber daya manusia dalam menciptakan inovasi, mengembangkan ide, serta membangun hubungan yang baik dengan konsumen. Oleh karena itu, kualitas sumber daya manusia menjadi faktor penting dalam mendukung daya saing dan keberlanjutan organisasi di sektor ekonomi kreatif (Pangestika, 2026; Kementerian Ekonomi Kreatif Republik Indonesia, 2024).

Salah satu subsektor industri kreatif yang berkembang pesat di Indonesia adalah subsektor fashion. Subsektor ini menjadi bagian penting dalam perkembangan ekonomi kreatif nasional karena memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi serta penyerapan tenaga kerja. Badan Pusat Statistik mencatat bahwa sektor ekonomi kreatif pada tahun 2024 mampu menyerap sekitar 26,48 juta tenaga kerja, menunjukkan peran strategis sektor ini dalam mendukung perekonomian nasional (Badan Pusat Statistik, 2025). Selain itu,

Kementerian Ekonomi Kreatif melaporkan bahwa nilai tambah ekonomi kreatif pada tahun 2024 mencapai Rp1.611,2 triliun atau setara dengan 7,28% dari Produk Domestik Bruto nasional (Kementerian Ekonomi Kreatif Republik Indonesia, 2025). Dalam sektor ekonomi kreatif tersebut, subsektor fashion menjadi salah satu subsektor unggulan dengan kontribusi sebesar 17,6% terhadap total nilai tambah ekonomi kreatif Indonesia (Kementerian Ekonomi Kreatif Republik Indonesia, 2024). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa industri fashion memiliki peran penting dalam mendorong pertumbuhan ekonomi kreatif sekaligus menciptakan peluang kerja bagi masyarakat.

Dalam konteks industri kreatif, butik termasuk ke dalam subsektor fashion karena bergerak pada bidang retail busana yang mengutamakan kreativitas produk, estetika, serta kualitas pelayanan kepada konsumen. Butik merupakan jenis usaha ritel yang menjual produk fashion secara langsung kepada konsumen. Cambridge Dictionary mendefinisikan boutique sebagai toko berukuran kecil yang menjual pakaian, sepatu, perhiasan, dan produk fashion lainnya (Cambridge Dictionary, 2026). Dengan karakteristik tersebut, butik dalam penelitian ini dipahami sebagai usaha ritel fashion yang menyediakan dan menjual produk busana atau produk pelengkap busana kepada konsumen secara langsung.

Adapun batasan butik dalam penelitian ini adalah usaha yang kegiatan utamanya berkaitan dengan penjualan produk fashion, baik berupa pakaian maupun produk pelengkap fashion, dan memiliki karyawan yang terlibat dalam kegiatan operasional serta pelayanan kepada konsumen.

Sebagai usaha yang berinteraksi langsung dengan pelanggan, keberhasilan operasional butik tidak hanya ditentukan oleh kualitas produk yang ditawarkan, tetapi juga oleh kemampuan sumber daya manusia dalam memberikan pelayanan yang memuaskan. Oleh karena itu, kualitas interaksi antara karyawan dan konsumen menjadi salah satu faktor penting yang memengaruhi keberlangsungan usaha butik.

Yogyakarta dipilih sebagai lokasi penelitian karena merupakan salah satu daerah dengan perkembangan ekonomi kreatif yang cukup pesat di Indonesia. Sebagai kota pendidikan dan budaya, Yogyakarta memiliki potensi sosial, budaya, dan ekonomi yang mendukung pertumbuhan berbagai subsektor industri kreatif, termasuk fashion. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa Yogyakarta merupakan salah satu wilayah yang memiliki aktivitas ekonomi kreatif yang berkembang dan didukung oleh tingginya kreativitas pelaku usaha serta keberagaman pasar konsumen (Lestari dkk., 2023). Selain itu, perkembangan bisnis fashion di Yogyakarta menunjukkan adanya persaingan yang semakin dinamis sehingga perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang mampu memberikan pelayanan secara optimal untuk mempertahankan daya saing usaha (Putri dkk., 2023). Kondisi tersebut menjadikan karyawan butik di Yogyakarta sebagai subjek yang relevan untuk diteliti dalam konteks psikologi industri dan organisasi.

Karyawan butik termasuk dalam kelompok pekerja sektor retail yang berinteraksi secara langsung dengan konsumen selama proses pelayanan dan penjualan produk. Penelitian pada sektor retail menunjukkan bahwa karyawan yang berada di garis depan pelayanan (*frontline employees*) memiliki tanggung jawab

tidak hanya untuk mencapai target penjualan, tetapi juga menjaga kualitas layanan dan membangun hubungan positif dengan pelanggan karena pengalaman pelanggan terhadap perusahaan banyak ditentukan oleh kualitas interaksi yang diberikan karyawan (Grandey & Melloy, 2017). Karakteristik pekerjaan yang menuntut interaksi intensif dengan pelanggan tersebut menjadikan pekerjaan di sektor retail sebagai salah satu pekerjaan yang memiliki tuntutan emosional yang relatif tinggi.

Temuan-temuan tersebut menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan pada sektor retail tidak hanya berkaitan dengan aspek teknis pekerjaan, tetapi juga melibatkan tuntutan psikologis yang dapat memengaruhi kesejahteraan karyawan dalam bekerja. Tingginya tuntutan pelayanan dalam industri retail menyebabkan karyawan harus mampu mempertahankan performa kerja secara konsisten dalam berbagai situasi kerja. Karyawan tidak hanya dituntut untuk mencapai target penjualan, tetapi juga harus mampu memberikan pelayanan yang ramah, menjaga kualitas interaksi dengan pelanggan, serta menghadapi berbagai karakter konsumen yang beragam.

Dalam pekerjaan yang berorientasi pada pelayanan, karyawan sering kali diharapkan untuk tetap menampilkan emosi positif dan sikap yang menyenangkan meskipun sedang mengalami kelelahan atau tekanan kerja. Kondisi tersebut merupakan bentuk *emotional labor* yang menjadi bagian penting dari pekerjaan pelayanan karena organisasi memiliki ekspektasi tertentu terhadap ekspresi emosi yang ditunjukkan karyawan kepada pelanggan (Grandey & Melloy, 2017; Yoo dkk., 2025). Berbagai penelitian menunjukkan bahwa tuntutan emosional yang berlangsung secara terus-menerus dapat meningkatkan risiko kelelahan emosional,

menurunkan kenyamanan psikologis, serta memengaruhi kualitas pengalaman kerja yang dirasakan karyawan (Chen dkk., 2022; Maulidiyah & Parahyanti, 2024).

Berbagai tuntutan pekerjaan yang dihadapi karyawan butik menunjukkan bahwa pekerjaan pada sektor retail tidak hanya menuntut kemampuan teknis dalam melayani konsumen, tetapi juga kemampuan untuk mengelola kondisi emosional dan psikologis selama bekerja. Apabila tuntutan pekerjaan yang tinggi berlangsung secara terus-menerus tanpa dukungan yang memadai dari lingkungan kerja, karyawan berisiko mengalami berbagai permasalahan psikologis seperti kelelahan emosional, menurunnya motivasi kerja, serta berkurangnya kenyamanan dalam menjalankan pekerjaannya (Bakker dkk., 2023; Chen dkk., 2022).

Sebaliknya, kondisi kerja yang mampu mendukung kebutuhan psikologis karyawan dapat membantu individu mempertahankan pengalaman kerja yang positif, merasa lebih nyaman dalam bekerja, serta memiliki keterikatan yang lebih baik terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, penting untuk memahami kondisi psikologis yang berkaitan dengan bagaimana individu merasakan dan mengevaluasi pengalaman kerjanya di tempat kerja, termasuk kondisi kebahagiaan yang dirasakan selama menjalankan pekerjaan. Salah satu kondisi psikologis yang penting diperhatikan dalam lingkungan kerja adalah *happiness at work*. Fisher (2010) mendefinisikan *happiness at work* sebagai konstruksi psikologis multiAspek yang mencerminkan pengalaman emosional positif serta penilaian menyenangkan individu terhadap pekerjaannya.

Menurut Fisher (2010), *happiness at work* terdiri dari tiga aspek, yaitu *work engagement*, *job satisfaction*, dan *affective organizational commitment*. *Work*

engagement merupakan kondisi psikologis positif yang ditandai dengan tingginya keterlibatan, energi, dan antusiasme individu dalam melaksanakan pekerjaannya. *Job satisfaction* merupakan evaluasi positif individu terhadap pekerjaannya yang ditunjukkan melalui perasaan puas dan nyaman terhadap berbagai aspek pekerjaan yang dimiliki. Sementara itu, *affective organizational commitment* merupakan keterikatan emosional individu terhadap organisasi yang ditandai dengan rasa memiliki, loyalitas, dan keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Ketiga aspek tersebut secara bersama-sama mencerminkan tingkat kebahagiaan individu dalam bekerja (Fisher, 2010).

Kebahagiaan dan kesejahteraan karyawan di tempat kerja menjadi perhatian penting bagi organisasi di berbagai negara karena berkaitan dengan produktivitas, keterikatan kerja, dan keberlangsungan organisasi. Berdasarkan State of the Global Workplace 2025 dalam laporan Gallup sebanyak 27% pekerja di Indonesia dikategorikan *engaged* dalam pekerjaannya. Meskipun demikian, sebagian karyawan Indonesia masih melaporkan pengalaman psikologis negatif selama bekerja, seperti kesedihan, kesepian, dan kemarahan.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa keterlibatan kerja yang tinggi belum tentu diikuti oleh pengalaman kerja yang sepenuhnya positif sehingga kebahagiaan dalam bekerja tetap menjadi isu yang penting untuk diperhatikan. Pentingnya kebahagiaan dalam bekerja juga didukung oleh berbagai penelitian.

Fisher (2010) menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki tingkat *happiness at work* yang tinggi cenderung menunjukkan performa kerja yang lebih baik, hubungan interpersonal yang lebih positif, serta keterikatan yang lebih kuat terhadap organisasi. Selain itu, Salas-Vallina dan Alegre (2018) menjelaskan bahwa kebahagiaan kerja berkaitan dengan meningkatnya keterlibatan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen afektif karyawan terhadap organisasi. Sejalan dengan temuan tersebut, laporan Gallup menunjukkan bahwa rendahnya keterikatan dan kesejahteraan karyawan dapat berdampak pada menurunnya produktivitas organisasi. Oleh karena itu, kebahagiaan dalam bekerja menjadi salah satu aspek yang penting untuk diperhatikan dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan efektivitas organisasi.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang dilakukan peneliti pada 13 Mei 2026 terhadap 12 orang karyawan butik di Yogyakarta, ditemukan bahwa 8 orang karyawan menunjukkan kondisi *happiness at work* yang belum optimal. Data wawancara disusun berdasarkan aspek *happiness at work* menurut Fisher (2010), yaitu *work engagement*, *job satisfaction*, dan *affective organizational commitment*.

Pada aspek *work engagement*, beberapa karyawan mengungkapkan bahwa mereka sering merasa jenuh ketika menghadapi ritme kerja yang monoton dan

target penjualan yang tinggi. Sebagian subjek juga menyampaikan bahwa mereka terkadang merasa kurang bersemangat ketika kondisi toko sedang ramai dan pekerjaan meningkat. Selain itu, terdapat karyawan yang mengaku mengalami kelelahan fisik maupun emosional setelah bekerja dalam durasi yang panjang sehingga mempengaruhi energi dan antusiasme mereka selama bekerja.

Pada aspek *job satisfaction*, beberapa karyawan menyampaikan bahwa mereka belum sepenuhnya merasa puas terhadap kondisi pekerjaan yang dijalani. Hal tersebut ditunjukkan dari adanya keluhan terkait pembagian tugas kerja, tekanan pelayanan kepada konsumen, serta kondisi kerja yang terkadang menimbulkan stres. Selain itu, beberapa subjek juga mengungkapkan bahwa mereka merasa kurang nyaman ketika menghadapi konsumen dengan tuntutan yang tinggi maupun situasi kerja yang padat.

Selanjutnya, pada aspek *affective organizational commitment*, ditemukan bahwa sebagian karyawan memiliki keterikatan emosional yang belum kuat terhadap perusahaan. Beberapa subjek menyampaikan bahwa mereka bekerja hanya untuk memenuhi kebutuhan ekonomi dan belum memiliki rasa memiliki yang tinggi terhadap tempat kerja. Selain itu, terdapat karyawan yang mengungkapkan keinginan untuk mencari pekerjaan lain apabila memperoleh kesempatan kerja yang dianggap lebih baik.

Berdasarkan hasil observasi, peneliti juga menemukan beberapa perilaku yang menunjukkan kondisi *happiness at work* yang belum optimal pada karyawan butik. Hal tersebut terlihat dari adanya karyawan yang menunjukkan ekspresi kelelahan saat bekerja, kurang antusias ketika melayani konsumen, serta tampak

kurang aktif dalam berinteraksi dengan lingkungan kerja. Selain itu, beberapa karyawan terlihat lebih mudah mengeluh ketika menghadapi peningkatan tuntutan pekerjaan dan situasi kerja yang padat.

Data hasil wawancara dan observasi tersebut menunjukkan bahwa sebagian karyawan butik di Yogyakarta masih mengalami permasalahan pada aspek *work engagement*, *job satisfaction*, dan *affective organizational commitment*. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa tingkat *happiness at work* pada sebagian karyawan belum optimal sehingga perlu mendapatkan perhatian lebih lanjut.

Permasalahan tersebut menunjukkan adanya hambatan pada aspek *work engagement*, *job satisfaction*, dan *affective organizational commitment* yang merupakan aspek-aspek *happiness at work* menurut Fisher (2010). Karyawan menjadi kurang antusias dalam bekerja, mudah merasa lelah, serta memiliki keterikatan emosional yang rendah terhadap perusahaan. Apabila kondisi tersebut berlangsung secara terus-menerus, maka dapat mempengaruhi kualitas pelayanan serta performa kerja karyawan butik secara keseluruhan (Fisher, 2010).

Karyawan pada sektor retail butik seharusnya mampu mencapai tingkat *happiness at work* yang optimal agar dapat menjalankan pekerjaannya secara efektif. Karyawan yang memiliki kebahagiaan kerja tinggi cenderung lebih aktif, memiliki energi positif dalam bekerja, mampu menjalin hubungan yang baik dengan konsumen, serta memiliki loyalitas yang lebih tinggi terhadap perusahaan (Pryce-Jones, 2010). Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *happiness at work* karyawan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi *happiness at work* adalah kepemimpinan. Fisher (2010) menyatakan bahwa kepemimpinan menjadi salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kebahagiaan individu di tempat kerja. Pemimpin yang mampu membangun hubungan terbuka, memberikan dukungan psikologis, dan menunjukkan perilaku yang konsisten cenderung membuat karyawan merasa lebih nyaman dalam bekerja. dengan berbagai kondisi psikologis dan perilaku kerja individu dalam organisasi. Individu yang memiliki tingkat *happiness at work* tinggi cenderung menunjukkan kondisi psikologis yang lebih positif selama bekerja.

Menurut Cynthia D. Fisher (2010), karyawan yang memiliki kebahagiaan kerja tinggi cenderung lebih antusias dalam bekerja, memiliki keterikatan yang baik terhadap organisasi, serta mampu menunjukkan performa kerja yang lebih optimal. Selain itu, kondisi tersebut juga dapat membantu individu mempertahankan motivasi kerja dan meningkatkan kualitas hubungan interpersonal di lingkungan kerja.

Jessica Pryce-Jones (2010) menjelaskan bahwa individu yang memiliki *happiness at work* tinggi cenderung lebih produktif, kreatif, serta mampu bekerja secara lebih efektif dibandingkan individu dengan tingkat kebahagiaan kerja rendah. Karyawan yang merasakan pengalaman kerja positif juga cenderung memiliki loyalitas yang lebih tinggi terhadap organisasi serta mampu memberikan pelayanan yang lebih baik kepada konsumen (Pryce-Jones, 2010).

Sebaliknya, rendahnya *happiness at work* dapat memunculkan berbagai dampak negatif bagi individu maupun organisasi. Menurut Fisher (2010),

rendahnya kebahagiaan kerja dapat menyebabkan menurunnya keterikatan kerja, rendahnya kepuasan kerja, serta meningkatnya kelelahan emosional pada individu. Selain itu, individu yang memiliki tingkat *happiness at work* rendah cenderung mengalami penurunan motivasi kerja dan lebih rentan memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Kanyanat Chaiprasit dan Orathai Santidhirakul (2011) menunjukkan bahwa rendahnya *happiness at work* dapat mempengaruhi performa kerja karyawan serta menurunkan kualitas hubungan individu dalam lingkungan kerja. Selain itu, penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa individu yang kurang merasakan kebahagiaan kerja cenderung lebih mudah mengalami tekanan psikologis selama bekerja.

Pada konteks pekerjaan di bidang retail butik, kondisi *happiness at work* menjadi semakin penting karena karyawan dituntut untuk mampu memberikan pelayanan optimal kepada konsumen. Karyawan butik yang memiliki tingkat kebahagiaan kerja tinggi cenderung lebih mampu menjaga kualitas pelayanan, mempertahankan emosi positif selama bekerja, serta membangun hubungan yang baik dengan konsumen. Sebaliknya, apabila karyawan memiliki tingkat *happiness at work* rendah, maka kondisi tersebut dapat.

Happiness at work dipengaruhi oleh berbagai faktor dalam lingkungan kerja. Fisher (2010) menjelaskan bahwa kebahagiaan kerja dapat dipengaruhi oleh kondisi pekerjaan, hubungan interpersonal di tempat kerja, lingkungan organisasi, serta kepemimpinan. Kepemimpinan menjadi salah satu faktor penting karena perilaku pemimpin dapat mempengaruhi kenyamanan, motivasi, dan kondisi

psikologis karyawan selama bekerja. Pemimpin yang mampu membangun hubungan terbuka, memberikan dukungan psikologis, serta menunjukkan perilaku yang konsisten cenderung membuat karyawan merasa lebih nyaman dan memiliki pengalaman kerja yang positif. Salah satu bentuk kepemimpinan yang diduga berhubungan dengan *happiness at work* adalah *authentic leadership*.

Menurut Fred O. Walumbwa dkk. (2008), *authentic leadership* merupakan pola perilaku pemimpin yang didasarkan pada kesadaran diri, transparansi hubungan, pemrosesan informasi secara seimbang, dan standar moral yang terinternalisasi. Pemimpin yang autentik cenderung mampu membangun hubungan kerja yang terbuka dan penuh kepercayaan dengan bawahannya sehingga dapat membantu menciptakan kondisi psikologis kerja yang lebih positif pada karyawan (Walumbwa dkk., 2008).

Berdasarkan berbagai faktor yang mempengaruhi *happiness at work*, peneliti memilih *authentic leadership* sebagai variabel bebas dalam penelitian ini. Pemilihan variabel tersebut didasarkan pada teori, hasil penelitian terdahulu, serta kondisi lapangan yang ditemukan peneliti pada karyawan butik di Yogyakarta.

Menurut Cynthia D. Fisher (2010), salah satu faktor yang mempengaruhi *happiness at work* adalah kepemimpinan. Pemimpin memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, mendukung, dan mampu membangun kondisi psikologis positif pada karyawan. Perilaku pemimpin yang terbuka, suportif, dan konsisten dapat membantu meningkatkan kenyamanan kerja, keterikatan kerja, serta kepuasan individu terhadap pekerjaannya (Fisher, 2010).

Authentic leadership merupakan salah satu bentuk kepemimpinan positif yang menekankan keaslian, keterbukaan, serta kesadaran diri pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Walumbwa dkk. (2008) mendefinisikan *authentic leadership* sebagai pola perilaku pemimpin yang didasarkan pada kapasitas psikologis positif dan iklim etika yang mendukung berkembangnya kesadaran diri (*self-awareness*), transparansi hubungan (*relational transparency*), pemrosesan informasi yang seimbang (*balanced processing*), serta perspektif moral yang terinternalisasi (*internalized moral perspective*). Melalui perilaku tersebut, pemimpin mampu membangun hubungan kerja yang jujur, terbuka, dan penuh kepercayaan dengan para pengikutnya.

Dalam penelitian ini, *authentic leadership* didefinisikan sebagai pola perilaku pemimpin yang ditandai oleh kesadaran diri, transparansi hubungan, pemrosesan informasi yang seimbang, dan perspektif moral yang terinternalisasi sebagaimana dikemukakan oleh Walumbwa dkk. (2008). Hal ini diperkuat oleh Chen dan Sriphon (2022) yang menjelaskan bahwa kepemimpinan autentik menuntut keselarasan antara prinsip pribadi pemimpin dengan tindakannya di lapangan untuk membangun kepercayaan serta relasi yang tulus dengan para bawahannya.

Menurut Walumbwa dkk. (2008) *authentic leadership* terdiri dari 4 aspek, yaitu kesadaran diri (*self-awareness*), transparansi relasional (*relational transparency*), pemrosesan informasi yang seimbang (*balanced processing*), dan perspektif moral yang terinternalisasi (*internalized moral perspective*). Keempat

aspek tersebut secara bersama-sama membentuk karakteristik *authentic leadership* yang dapat memengaruhi pengalaman kerja dan kondisi psikologis karyawan

Happiness at work merupakan kondisi psikologis positif yang tercermin melalui tingginya *work engagement*, *job satisfaction*, dan *affective organizational commitment* pada karyawan (Fisher, 2010). Salah satu faktor yang diperkirakan berperan dalam meningkatkan *happiness at work* adalah kepemimpinan. Dalam lingkungan kerja, pemimpin memiliki peran penting dalam membentuk pengalaman kerja karyawan melalui pola interaksi, dukungan, serta hubungan yang terjalin antara atasan dan bawahan. Oleh karena itu, kualitas kepemimpinan yang dirasakan karyawan dapat memengaruhi munculnya berbagai pengalaman kerja yang positif maupun negatif.

Salah satu bentuk kepemimpinan yang diduga mampu meningkatkan *happiness at work* adalah *authentic leadership*. Menurut Walumbwa dkk. (2008), *authentic leadership* merupakan pola perilaku pemimpin yang ditandai dengan kesadaran diri (*self-awareness*), transparansi hubungan (*relational transparency*), pemrosesan informasi yang seimbang (*balanced processing*), dan perspektif moral yang terinternalisasi (*internalized moral perspective*). Pemimpin yang autentik cenderung menunjukkan perilaku yang jujur, terbuka, konsisten dengan nilai moral, serta mampu mempertimbangkan berbagai sudut pandang sebelum mengambil keputusan. Kondisi tersebut memungkinkan terbentuknya hubungan kerja yang dilandasi kepercayaan, dukungan, dan rasa aman psikologis bagi karyawan.

Authentic leadership yang tinggi pada pemimpin butik akan memunculkan perilaku transparan dan jujur yang membuat karyawan merasa

dihargai serta aman secara psikologis dalam bekerja. Pemimpin yang autentik mampu membangun hubungan yang tulus sehingga karyawan cenderung memiliki energi yang besar, fokus yang stabil, dan keterikatan emosional yang kuat terhadap organisasi. Kondisi tersebut selaras dengan aspek-aspek pembentuk *happiness at work*, yaitu *work engagement*, *job satisfaction*, dan *affective organizational commitment* (Fisher, 2010). Selain itu, pemimpin yang bertindak sesuai dengan nilai moral dan menunjukkan integritas yang tinggi akan meningkatkan kepercayaan karyawan terhadap organisasi sehingga mereka merasa lebih nyaman, termotivasi, dan bahagia dalam bekerja (Walumbwa dkk., 2008; Chen & Sriphon, 2022).

Sebaliknya, *authentic leadership* yang rendah dapat menyebabkan pemimpin menunjukkan perilaku yang kurang terbuka, tidak konsisten, dan kurang mempertimbangkan kebutuhan bawahan dalam pengambilan keputusan. Kondisi tersebut berpotensi menurunkan rasa percaya karyawan terhadap pemimpin serta mengurangi kenyamanan dalam bekerja. Akibatnya, karyawan dapat mengalami penurunan antusiasme, kepuasan kerja, dan keterikatan emosional terhadap organisasi yang merupakan indikator dari rendahnya *happiness at work* (Fisher, 2010). Lingkungan kerja yang kurang mendukung juga dapat menghambat munculnya pengalaman kerja positif yang dibutuhkan untuk mempertahankan kesejahteraan psikologis karyawan.

Hubungan antara *authentic leadership* dan *happiness at work* telah didukung oleh berbagai penelitian terdahulu. Penelitian Semedo dkk. (2019) menunjukkan bahwa *authentic leadership* berpengaruh positif terhadap *happiness*

at work dan komitmen afektif karyawan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa perilaku pemimpin yang autentik mampu menciptakan pengalaman kerja yang lebih positif sehingga meningkatkan kebahagiaan karyawan di tempat kerja. Selain itu, penelitian Penger dan Černe (2014) menemukan bahwa *authentic leadership* berhubungan positif dengan *job satisfaction* dan *work engagement* karyawan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi *authentic leadership* yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula keterlibatan dan kepuasan kerja yang dimiliki karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa *authentic leadership* berpotensi meningkatkan *happiness at work* melalui terciptanya hubungan kerja yang positif, rasa percaya terhadap pemimpin, serta lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan psikologis karyawan. Dengan demikian, semakin tinggi *authentic leadership* yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat *happiness at work* yang dimiliki. Meskipun hubungan antara kedua variabel tersebut telah banyak diteliti pada berbagai sektor organisasi, penelitian yang secara khusus mengkaji hubungan *authentic leadership* dan *happiness at work* pada karyawan butik masih relatif terbatas. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk mengkaji hubungan *authentic leadership* dengan *happiness at work* pada karyawan butik di Yogyakarta. Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan, peneliti mengajukan rumusan masalah yaitu apakah ada hubungan *authentic leadership* dengan *happiness at work* pada karyawan butik di Yogyakarta?

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *authentic leadership* dengan *happiness at work* pada karyawan butik di Yogyakarta.

2. Manfaat Penelitian

1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi panduan atau referensi yang bermanfaat, memberikan kontribusi teoritis bagi studi selanjutnya, serta menambah pemahaman dalam bidang psikologi industri dan organisasi, terutama terkait dengan pengaruh *authentic leadership* terhadap tingkat *happiness at work* pada karyawan di sektor retail butik.

2) Manfaat Praktis

a. Bagi Karyawan dan Manajemen Butik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi para karyawan serta pihak manajemen butik dalam memahami pentingnya kepemimpinan yang autentik untuk menciptakan serta meningkatkan kebahagiaan di lingkungan kerja.

b. Bagi perusahaan Butik di Yogyakarta

Diharapkan penelitian ini akan meningkatkan pengetahuan dan wawasan perusahaan mengenai bagaimana hubungan antara persepsi karyawan terhadap *authentic leadership* seorang pemimpin dapat memengaruhi *happiness at work* mereka.