

HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP DENGAN KETERIKATAN KERJA PADA KARYAWAN BNN KOTA SURABAYA

M. Viqri Amirulloh

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Indonesia

Email: viqri@yahoo.co.id

Abstrak

Metode dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan teknik korelasional. Partisipan pada penelitian ini berjumlah 50 responden yang bekerja pada BNN Kota Surabaya. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik non-probability sampling. Dalam penelitian ini penulis menggunakan 5 aspek persepsi transformasional leadership yang dikembangkan dari [Munandar \(2014\)](#). Sedangkan untuk alat ukur keterikatan kerja, peneliti menggunakan 3 aspek yang dijelaskan oleh Schaufeli & Bakker (dalam [Zamralita, 2017](#)). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan variabel persepsi transformasional leadership dengan variabel keterikatan kerja. Dari hasil uji hipotesa penulis mendapatkan bahwa nilai korelasi person sebesar 0,0551 dan nilai signifikansi sebesar 0,001 ($P < 0,05$). Artinya variabel persepsi transformasional leadership (variabel X) dan variabel keterikatan kerja (variabel Y) memiliki hubungan yang signifikan dan positif. Semakin tinggi persepsi transformasional leadership maka akan semakin tinggi pula keterikatan kerja dari karyawan BNN Kota Surabaya.

Kata kunci: Keterikatan Kerja; Persepsi Transformasional Leadership; BNN Kota Surabaya

Abstract

The method in this study is a quantitative research method using correlational techniques. Participants in this study amounted to 50 respondents who work at the BNN Surabaya. Sampling in this study used a non-probability sampling technique. In this study, the author uses 5 aspects of perception of transformational leadership which were developed from [Munandar \(2014\)](#). As for measuring work engagement, researchers used 3 aspects described by Schaufeli & Bakker (in [Zamralita, 2017](#)). The purpose of this study was to determine the relationship between the perception of transformational leadership variables and work engagement variables. From the results of the hypothesis test, the authors found that the person correlation value was 0.0551 and the significance value was 0.001 ($P < 0.05$). This means that the perception variable of transformational leadership (variable X) and variable of work engagement (variable Y) has a significant and positive relationship. The higher the perception of transformational leadership, the higher the work engagement of the Surabaya City National Narcotics Agency employees.

Keywords: *Work Engagement; Perception Of Transformational Leadership; Surabaya City National Narcotics Agency*

Pendahuluan

Badan Narkotika Nasional (BNN) adalah sebuah lembaga nonstruktural Indonesia yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden Republik Indonesia. Badan Narkotika Nasional dibentuk berdasarkan Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2002 (kemudian diganti dengan Peraturan Presiden Nomor 83 Tahun 2007). Badan Narkotika Nasional bertugas untuk mengkoordinasikan penyusunan kebijakan dan pelaksanaan dibidang ketersediaan, pencegahan dan pemberantasan penyalahgunaan dan peredaran gelap narkotika, psikotropika, prekursor dan zat adiktif lainnya.

Pada masa pandemi saat ini dengan beban kerja yang besar, para karyawan BNN Kota Surabaya dituntut untuk tetap bekerja secara profesional. Hal ini tentu menjadi beban tersendiri untuk para karyawan, karena disatu sisi mereka harus tetap melaksanakan tugasnya, sedangkan disisi yang lain ada penyebaran penyakit corona yang selalu membayangi mereka ketika mereka sedang melaksanakan tugas. Hal ini tak jarang membuat para karyawan menjadi cemas atau stress.

Berdasarkan hasil survei PPM Manajemen, diketahui bahwa 80% pekerja mengalami gejala stres selama masa pandemi virus corona (Covid-19). Stres terjadi mulai dari level sedang hingga berat. Pekerja yang stres ini rata-rata dialami rentang usia 26-35 tahun sebesar 83%, 36-45 tahun sebesar 79%, dan di bawah usia 25 tahun 78%. Psikolog sekaligus Head of Center for Human Capital Development PPM Manajemen Maharsi Anindyajati mengatakan, stres terbesar yang dialami oleh responden adalah terkait dengan kekhawatiran akan kesehatan dan keselamatan anggota keluarga yang mencapai 59%. Disusul takut terinfeksi virus corona yang mencapai 56% ([Kompas.com, 2020](#)). Dari hasil survey tersebut memperlihatkan 80% karyawan mengalami gejala stress karena adanya pandemi covid 19, karyawan tidak merasa nyaman akan kondisi kesehatan dan keselamatan keluarga. Keadaan tersebut dapat mempengaruhi produktivitas karyawan untuk mencapai visi misi organisasi.

Dari hasil survey yang telah diuraikan sebelumnya, kondisi pandemi covid 19 membawa dampak kecemasan, rasa takut, kekhawatiran yang mengarah ke gejala stress akan kondisi kesehatan karyawan dan anggota keluarganya, hal ini mengakibatkan menurunnya semangat dalam melakukan hal hal yang inovatif dan istimewa untuk perusahaan, karyawan lebih fokus memikirkan kesehatan dirinya dan anggota keluarganya sehingga produktivitas kerja secara signifikan menurun. Kondisi ini memperlihatkan bahwa pandemi covid 19 membawa dampak adanya kecenderungan keterikatan kerja yang rendah. Perlu adanya keterikatan kerja yang kuat dari para karyawan agar pekerjaan mereka tetap berjalan secara profesional.

[Bakker dan Demerouti \(2007\)](#) menyebutkan adanya keterikatan kerja dapat membuat individu menjadi lebih terbuka terhadap informasi baru, lebih produktif, serta lebih memiliki keinginan untuk melakukan hal-hal lebih dari yang diharapkan.

Keterikatan kerja juga menggambarkan upaya individu untuk mengabaikan tekanan dan kesulitan yang dialami selama bekerja, serta memiliki komitmen organisasi secara positif (Sartika, 2014). Ditekankan pula oleh Schaufeli & Bakker (2003) bahwa keterikatan kerja yang tinggi akan mendorong motivasi individu sehingga memunculkan pikiran positif dalam bekerja, yang dibuktikan dengan adanya energi yang besar dan daya tahan, kemampuan berusaha, tidak mudah menyerah dan mampu menghadapi kesulitan (vigor), yang terwujud karena perasaan terlibat yang sangat kuat dengan pekerjaan dan mengalami rasa kebermaknaan, antusiasme, kebanggaan dan tantangan (dedication), juga merasa senang dan bahagia saat bekerja, memiliki konsentrasi, dan fokus pada pekerjaan, hingga waktu terasa berlalu sangat cepat (absorption). Maka, guru dengan keterikatan kerja yang tinggi selain memiliki energi dan daya tahan kerja yang membuatnya mampu mengatasi kesulitan-kesulitan yang dihadapinya saat mengajar, mendidik, serta membimbing anak didiknya sebagai bagian dari komitmen positif dalam kinerjanya, juga akan merasa selalu terlibat dengan pekerjaannya, merasa bermakna, antusias, bangga dan tertantang, sehingga selalu merasa bahagia, berkonsentrasi penuh dan fokus pada pekerjaannya. Oleh sebab itu dinyatakan Gorgievski & Bakker (2010) bahwa keterikatan kerja akan berpengaruh positif terhadap kinerja dan produktivitas individu dan organisasi. Bahkan individu yang memiliki keterikatan kerja, dapat mempengaruhi orang lain di sekitarnya hingga secara tidak langsung meningkatkan kinerja tim ketika terlibat dalam situasi kerjasama (Albrecht, 2018).

Upaya meningkatkan keterikatan kerja dinilai peneliti sangat penting, mengingat dimilikinya keterikatan kerja sangat erat kaitannya dengan kinerja individu dalam organisasi atau lembaga tempat kerjanya (Zamralita, 2017). Bahkan rendahnya keterikatan kerja dapat menjadi indikator bagi lemahnya komitmen individu dalam menghasilkan kinerja optimal bagi kemajuan lembaga atau organisasi kerjanya (Sukanto & Pardjono, 2016) serta lemahnya loyalitas dan disiplin kerja individu (Jannah, 2014).

Berdasarkan beberapa studi terdahulu, salah satu faktor yang cukup kuat pengaruhnya dalam meningkatkan keterikatan kerja adalah jika terjalin hubungan yang baik antara pemimpin dengan bawahan (Breevaart, 2014). Hubungan yang baik antara pemimpin dengan bawahan tersebut, menurut Breevaart, dkk (2014) merupakan sebuah usaha yang memberi pengaruh pada karyawan untuk memahami dan menyetujui hal-hal yang harus dilakukan, serta memfasilitasi upaya individu agar dapat melakukan pekerjaan dengan efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Seperti dinyatakan Yukl (2010) bahwa kepemimpinan yang efektif adalah ketika pemimpinnya mampu menjelaskan tujuan dan pedoman umum pada karyawan dan mampu memberikan otonomi dalam merencanakan cara melakukan pekerjaan, serta menentukan kecepatan kerja.

Berkaitan dengan hal tersebut, menurut Tims (2011), gaya kepemimpinan yang diasumsikan selaras untuk meningkatkan keterikatan kerja adalah gaya kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional yang terbukti mampu meningkatkan keterikatan kerja (Garvin & Winata, 2016; Wisobroto & Prihatsanti, 2017; Nugroho,

2018), oleh Munandar (2014) didefinisikan sebagai bentuk interaksi antara pemimpin dan pengikutnya, juga manajer dengan bawahannya, yang ditandai adanya pengaruh pemimpin untuk mengubah perilaku bawahannya menjadi seseorang yang merasa mampu dan bermotivasi tinggi dan berupaya mencapai prestasi kerja yang tinggi dan bermutu. Ditekankan oleh Munandar, bahwa kepemimpinan transformasional, dapat mengubah bawahannya sehingga tujuan kelompok kerjanya dapat di capai bersama. Hal ini menurut Munandar (2014) dimungkinkan karena salah satu karakteristik kepemimpinan transformasional adalah mendahulukan kepentingan perusahaan atau organisasi dan kepentingan orang lain dibandingkan dengan kepentingan diri pemimpin itu sendiri (attributed charisma).

Karakteristik kepemimpinan transformasional lainnya, menurut Munandar (2014) adalah mampu memberikan inspirasi bagi bawahannya dengan menetapkan standar tinggi dan memberikan keyakinan bahwa tujuan akan tercapai, sehingga bawahan merasa mampu melaksanakan tugasnya (inspiration leadership). Karakteristik kepemimpinan transformasional lainnya yang juga mendorong keterikatan kerja adalah kemampuan pemimpin untuk mendorong serta memikirkan kembali cara kerja karyawan untuk mendapatkan cara-cara kerja baru dalam menyelesaikan tugas-tugasnya (intellectual stimulation). Munandar juga menyatakan bahwa pemimpin transformasional memberikan perhatian pada karyawannya dengan memberikan nasihat penuh makna dan bersedia mendengarkan pandangan dan keluhan bawahannya, dapat memberi sumbangan yang berarti untuk tercapainya tujuan kelompok (individualize consideration), serta berusaha untuk mempengaruhi bawahan dengan menekankan pentingnya nilai-nilai dan keyakinan, betapa pentingnya keikatan pada keyakinan (belief) serta perlu diperhatikan akibat moral dan etik dari keputusan yang diambil (ideal influence).

Metode Penelitian

Pendekatan Penelitian

Metode dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan teknik korelasional. Penelitian dengan jenis korelasional yaitu jenis penelitian yang dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel yang di teliti (Azwar, 2012).

Sampel Penelitian

Partisipan pada penelitian ini berjumlah 50 responden yang bekerja pada BNN Kota Surabaya. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik non-probability sampling.

Alat Ukur Penelitian

Alat ukur pada penelitian ini menggunakan 2 alat ukur, yaitu persepsi transformasional leadership dan keterikatan kerja. Dalam penelitian ini penulis menggunakan 5 aspek persepsi transformasional leadership yang dikembangkan dari Munandar (2014) yaitu attributed charisma, inspirational leadership / motivation, intellectual stimulation, individualize consideration, dan idealized influence. Dari 5

aspek tersebut peneliti turunkan menjadi 40 aitem pernyataan. Sedangkan untuk alat ukur keterikatan kerja, peneliti menggunakan 3 aspek yang dijelaskan oleh Schaufeli & Bakker (dalam Zamralita, 2017) yaitu vigor, dedication dan absorption. Dari ketiga aspek tersebut peneliti turunkan menjadi 20 aitem pernyataan.

Prodesur Penelitian

Metode pengumpulan data yang digunakan untuk menghimpun data penulis menggunakan angket yang dibuat menggunakan google form dalam bentuk skala likert yang terdiri dari pernyataan favourable dan pernyataan unfavourable, skala terdiri atas lima jawaban alternatif yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), netral (N), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS).

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah teknik uji korelasi menggunakan program software SPSS versi 24

Hasil dan Pembahasan

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Skala Persepsi Transformasional Leadership

Dari 40 aitem yang dibuat oleh peneliti tidak ada aitem yang gugur pada saat dilakukan analisa dengan SPSS versi 24. Setelah dilakukan uji diskriminasi aitem yang valid memiliki rentang koefisiensi validitas 0,340 sampai dengan 0,858. Pengujian reliabilitas memiliki nilai koefisiensi Alpha Cronbach sebesar 0,964 dengan total aitem valid sebanyak 40 aitem.

2. Skala Keterikatan Kerja

Dari 20 aitem yang dibuat oleh peneliti terdapat 8 aitem yang gugur, setelah dilakukan analisis sebanyak 3 kali putaran. Setelah dilakukan uji diskriminasi aitem aitem yang valid memiliki rentang koefisiensi validitas 0,332 sampai dengan 0,650. Pengujian reliabilitas memiliki nilai koefisiensi Alpha Cronbach sebesar 0,804 dengan total aitem valid sebanyak 12 aitem.

Uji Normalitas dan Homogenitas

Hasil uji normalitas yang dilakukan, peneliti mendapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 1.
Hasil Normalitas Sebaran

Variabel	Nilai Kolmogorov-Smirnoz Z	Signifikansi (p)	Keterangan
Persepsi Transformasional Leadership	0,126	0,175	Terdistribusi Normal

Keterikatan Kerja	0,110	0,200	Terdistribusi Normal
-------------------	-------	-------	----------------------

Uji normalitas menggunakan teknik Kolmogorov-Smirnov dengan SPSS versi 24 for windows. Hasil uji normalitas sebaran data persepsi transformasional leadership diperoleh nilai Kolmogorov-Smirnov Z 0,126 dengan $p = 0,175$ ($p > 0,05$). Pada sebaran data keterikatan kerja diperoleh nilai Kolmogorov-Smirnov Z 0,110 dengan $p = 0,200$ ($p > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa sebaran data skala persepsi transformasional leadership dan keterikatan kerja dinyatakan normal. Berdasarkan uji linieritas yang dilakukan oleh peneliti didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 2.
Hasil Uji Linieritas Hubungan

Linearity	F	Signifikansi (p)	Keterangan
Persepsi Transformasional Leadership – Keterikatan Kerja	18,712	0,000	Sebaran skor linear

Hasil uji linieritas hubungan antara variabel persepsi transformasional leadership (variabel X) dengan variabel keterikatan kerja (variabel Y) diperoleh $F = 18,712$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Berdasarkan hal tersebut, karena $p < 0,05$ maka hubungan antara persepsi transformasional leadership dengan keterikatan kerja memiliki hubungan yang linear.

Tabel 3.
Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Person Correlation	p
Persepsi Transformasional Leadership – Keterikatan Kerja	0,551	0,001

Berdasarkan dari tabel diatas dapat di ketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,001 ($P < 0,05$) dan hasil uji korelasi person sebesar 0,0551. Artinya korelasi antara kedua variabel tersebut positif dan signifikan, sehingga hipotesa diterima.

Pembahasan

Dari hasil uji hipotesa penulis mendapatkan bahwa nilai korelasi person sebesar 0,0551 dan nilai signifikansi sebesar 0,001 ($P < 0,05$). Artinya variabel persepsi transformasional leadership (variabel X) dan variabel keterikatan kerja (variabel Y) memiliki hubungan yang signifikan dan positif. Semakin tinggi persepsi transformasional leadership maka akan semakin tinggi pula keterikatan kerja dari karyawan BNN Kota Surabaya.

Hal ini sejalan dengan penjelasan dari Bakker (2017) bahwa tingginya keterikatan kerja pada karyawan, pada kenyataannya sangat dipengaruhi oleh peran pemimpin pada organisasi atau perusahaan. dapat meningkatkan keterikatan kerja pada guru (Christian, dkk, 2011; Garvin & Winata, 2016; Wisobroto & Prihatsanti, 2017; Nugroho, 2018), terutama karena menurut Munandar (2014) memiliki karakteristik pemimpin transformasional yang mampu mendahulukan kepentingan organisasi dibandingkan kepentingan pribadi (attributed charisma), menimbulkan inspirasi pada bawahannya (inspirational leadership), mendorong bawahannya memikirkan kembali cara kerjanya melalui cara-cara baru dalam melaksanakan tugas (intellectual stimulation), memperlakukan setiap bawahannya sebagai seorang pribadi dengan kecakapan, kebutuhan, keinginannya masing-masing (individualized consideration) dan mampu mempengaruhi bawahan dengan menekankan pentingnya nilai-nilai dan keyakinan, serta pentingnya keikatan pada keyakinan (beliefs) untuk mencapai tujuan (idealized influence). Karakteristik pemimpin yang demikian, merupakan gaya kepemimpinan yang paling efektif untuk diterapkan pada organisasi dibidang pendidikan (Munandar, 2014).

Kesimpulan

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah teknik uji korelasi menggunakan program software SPSS versi 24. Sedangkan partisipan pada penelitian ini berjumlah 50 responden yang bekerja pada BNN Kota Surabaya. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik non-probability sampling.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan 5 aspek persepsi transformasional leadership yang dikembangkan dari Munandar (2014) yaitu attributed charisma, inspirational leadership / motivation, intellectual stimulation, individualize consideration, dan idealized influence. Dari 5 aspek tersebut peneliti turunkan menjadi 40 aitem pernyataan. Sedangkan untuk alat ukur keterikatan kerja, peneliti menggunakan 3 aspek yang dijelaskan oleh Schaufeli & Bakker (dalam Zamralita, 2017) yaitu vigor, dedication dan absorption. Dari ketiga aspek tersebut peneliti turunkan menjadi 20 aitem pernyataan.

Penelitian ini membuktikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara transformasional leadership dengan variabel keterikatan kerja.

BIBLIOGRAFI

- Azwar, Saifuddin. (2012). Reliabilitas dan validitas. *Yogyakarta: Pustaka Pelajar*.
[Google Scholar](#)
- Albrecht, S., Breidahl, E., & Marty, A. (2018). Organizational resources, organizational engagement climate, and employee engagement. *Career Development International*. [Google Scholar](#)
- Bakker, A.B. (2017). Strategic and proactive approaches to work engagement. *Organizational Dynamics Journal*, (46), 67-75. Diunduh dari https://www.isonderhouden.nl/doc/pdf/arnoldbakker/articles/articles_arnold_bakker_445.pdf, 14 Juli 2020. [Google Scholar](#)
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: state of the art. *Journal of managerial psychology*. [Google Scholar](#)
- Breevaart, K., Bakker, A., Hetland, J., Demerouti, E., Olsen, O. K., & Espevik, R. (2014). Daily transactional and transformational leadership and daily employee engagement. *Journal of occupational and organizational psychology*, 87(1), 138-157. [Google Scholar](#)
- Gorgievski, M. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2010). Work engagement and workaholism: Comparing the self-employed and salaried employees. *The Journal of Positive Psychology*, 5(1), 83-96. [Google Scholar](#)
- Jannah, W. (2020). Komitmen guru dalam melaksanakan tugas di Sekolah Menengah Atas (SMA) Kecamatan Rokan IV Koto. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 2(1), 789-796. [Google Scholar](#)
- Kompas (2020) di akses pada bulan juni <https://money.kompas.com/read/2020/06/05/133207026/survei-ppm-manajemen-80-persen-pekerja-mengalami-gejala-stres-karena-khawatir>
- Munandar, M. R. (2014). Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) Dan Insentif Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Pekerja Bagian Produksi PT. Sekawan Karyatama Mandiri Sidoarjo). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(1). [Google Scholar](#)
- Nugroho, A. R., Budi, W., & Susanto, B. (2018). Pengaruh quality of work life dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap employee engagement pada karyawan CV. X cabang kabupaten Tulungagung dan Blitar. *Jurnal Psikologi Poseidon (Jurnal Ilmiah Psikologi Dan Psikologi Kemaritiman)*, 1(1), 1. [Google Scholar](#)
- Sartika, D. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Keinginan Keluar Karyawan Dengan Komitmen

Hubungan antara Persepsi Transformational Leadership dengan Keterikatan Kerja pada Karyawan BNN Kota Surabaya

Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Di Cv. Putra Tama Jaya). *Management Analysis Journal*, 3(2), 1–11. [Google Scholar](#)

Schaufeli, W.B., Demerouti, E., Bakker, A.B., De Boer, E. (2003). Job demands and job resources as predictors of absence duration and frequency. *Journal of Vocational Behavior*, 62, 341-356. [Google Scholar](#)

Sukamto, Y., & Pardjono, P. (2016). Pengaruh kompetensi guru, komitmen kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Andalan di Sleman. *Jurnal penelitian ilmu pendidikan*, 9(2), 165-178. [Google Scholar](#)

Tims, M., Bakker, A. B., & Xanthopoulou, D. (2011). Do transformational leaders enhance their followers' daily work engagement? *Leadership Quarterly*, 22(1), 121–131. [Google Scholar](#)

Zamralita, Z. (2017). Gambaran keterikatan kerja pada dosen-tetap ditinjau dari karakteristik personal. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 1(1), 338. [Google Scholar](#)

Copyright holder:

M. Viqri Amirulloh (2022)

First publication right:

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

This article is licensed under:

