

**HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL DENGAN *WORK
ENGAGEMENT* PADA ANGGOTA ORGANISASI
IKATAN PEMUDA PEDULI SOSIAL (IKASA)
PALEMBANG**



SKRIPSI

OLEH:

MUHAMMAD ALIEF RIZKY

04041281520077

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS KEDOKTERAN

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

INDRALAYA

2020

**HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL DENGAN *WORK
ENGAGEMENT* PADA ANGGOTA ORGANISASI
IKATAN PEMUDA PEDULI SOSIAL (IKASA)
PALEMBANG**



SKRIPSI

**Diajukan sebagai persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana
Psikologi**

OLEH:

MUHAMMAD ALIEF RIZKY

04041281520077

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS KEDOKTERAN

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

INDRALAYA

2020

LEMBAR PENGESAHAN

**HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
DENGAN *WORK ENGAGEMENT* PADA ANGGOTA ORGANISASI
IKASA (IKATAN PEMUDA PEDULI SOSIAL)**

Skripsi

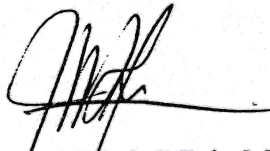
dipersiapkan dan disusun oleh

MUHAMMAD ALIEF RIZKY

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
pada tanggal 19 Mei 2020

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing I



M. Zainal Fikri, S.Psi., M.A
NIP. 198108132015104101

Pembimbing II



Rosada Dwi Iswari, M.Psi., Psikolog
NIP. 199010282018032001

Penguji I



Marisyah Pratiwi, M.Psi., Psikolog
NIP. 198703192017052201

Penguji II



Yeni Anna Appulembang, M.A., Psy
NIP. 198409222018032001

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan

Untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi

Tanggal 19 Mei 2020



Sayang Ajeng Mardhiyah, S.Psi., Msi
NIP. 197805212002122004

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya Muhammad Alief Rizky, dengan disaksikan oleh tim penguji skripsi, dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini adalah karya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh derajat kesarjanaan di suatu perguruan tinggi manapun. Dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis / diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan isi pernyataan, maka saya bersedia derajat kesarjanaan saya dicabut.

Indralaya, Mei 2020

Yang menyatakan,



Muhammad Alief Rizky

HALAMAN PERSEMBAHAN

Segala puji bagi Allah SWT yang selalu memberikan kekuatan dan kemudahan dalam keberlangsungan penyusunan penelitian skripsi ini. Peneliti mempersembahkan hasil skripsi ini dengan ungkapan terima kasih kepada:

1. Kedua orangtua yang peneliti cintai; Ibu dan Papa. Terima kasih banyak atas segala dukungan yang telah diberikan. Baik itu dalam bentuk nasihat, materiil, maupun doa-doa yang selalu dipanjatkan untuk kebahagiaan, kesuksesan, serta kesejahteraan bagi anak-anaknya. Semoga ilmu yang telah di dapat menjadi berkah di dunia dan di akhirat sehingga dapat membuat Ibu dan Papa tersenyum dengan bangga. Doa terbaik dan kasih sayang selalu diberikan untuk Ibu dan Papa tercinta.
2. Kedua saudara yang peneliti sayangi; Aina dan Ikhsan. Terima kasih banyak atas segala dukungan yang telah diberikan. Baik itu berupa doa, motivasi maupun sekedar candaan untuk meringankan beban dalam pengerjaan penelitian. Semoga tali persaudaraan ini tetap kuat dan semakin erat.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti curahkan kepada Allah SWT karena berkat rahmat, hidayah dan izin dari-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional dengan *Work Engagement* pada Anggota Organisasi Ikatan Pemuda Peduli Sosial (IKASA) Palembang”**

Dalam proses penyusunan tugas skripsi ini, terdapat banyak bantuan dan bimbingan yang telah diberikan oleh berbagai pihak. Oleh karena itu peneliti mengungkapkan rasa terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaff, MSCE, selaku rektor Universitas Sriwijaya.
2. Bapak dr. H. Syarif Husin, M.S., selaku Dekan Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya.
3. Ibu Sayang Ajeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si selaku Ketua Bagian Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya.
4. Ibu Ayu Purnamasari, S.Psi., MA., selaku Koordinator Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya
5. Bapak M. Zainal Fikri, S.Psi., MA, selaku pembimbing I dalam penyusunan skripsi peneliti.
6. Ibu Rosada Dwi Iswari, M.Psi., Psikolog, selaku pembimbing II dalam penyusunan skripsi peneliti.

7. Ibu Dewi Anggraini, S.Psi., MA, selaku dosen pembimbing akademik.
8. Para dosen dan seluruh staf lainnya di Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya.
9. Teman-teman IKASA (Ikatan Pemuda Peduli Sosial) Palembang yang bersedia memberikan bantuan selama proses pengumpulan data
10. Atikah, Nacil, Sedo, Belzak, John, Adesti, Vini serta seluruh teman-teman Owlster Blaster 2015 yang telah membantu peneliti dalam mengerjakan penelitian skripsi ini. Baik bantuan secara langsung ataupun berupa doa dan motivasi dalam pengerjaan skripsi ini.
11. Addien, Alka, Rizky, Ahdil, dan Yusuf yang selalu memotivasi dan menghibur peneliti ketika proses pengerjaan skripsi tersendat.

Peneliti menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih terdapat berbagai kekurangan, sehingga peneliti mengharapkan saran dan kritik yang membangun sebagai masukan. Peneliti juga mengucapkan terima kasih sekali lagi kepada semua pihak yang terlibat dan semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan semua pihak.

Hormat Saya

Muhammad Alief Rizky

0404121520077

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL -----	i
LEMBAR PENGESAHAN -----	ii
SURAT PERNYATAAN SKRIPSI -----	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN -----	iv
KATA PENGANTAR -----	v
DAFTAR ISI -----	vii
DAFTAR GAMBAR -----	xi
DAFTAR TABEL -----	xii
DAFTAR LAMPIRAN -----	xiv
ABSTRAK -----	xv
ABSTRACT -----	xvi
BAB I PENDAHULUAN -----	1
A. Latar Belakang Masalah-----	1
B. Rumusan Masalah-----	9
C. Tujuan Penelitian-----	9
D. Manfaat Penelitian-----	9
E. Keaslian Penelitian-----	10

BAB II LANDASAN TEORI -----	13
A. <i>Work Engagement</i> -----	13
1. Pengertian <i>Work Engagement</i> -----	13
2. Dimensi <i>Work Engagement</i> -----	14
3. <i>Antecedents Work Engagement</i> -----	16
4. Konsekuensi <i>Work Engagement</i> -----	19
B. Kepemimpinan Transformasional-----	22
1. Pengertian Kepemimpinan Transformasional -----	22
2. Aspek Kepemimpinan Transformasional -----	23
3. Faktor Kepemimpinan Transformasional -----	25
C. Hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dengan <i>Work Engagement</i> -----	27
D. Kerangka Berpikir -----	29
E. Hipotesis Penelitian-----	29
 BAB III METODE PENELITIAN-----	 30
A. Identifikasi Variabel Penelitian-----	30
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian-----	30
1. <i>Work Engagement</i> -----	30
2. Kepemimpinan Transformasional -----	31
C. Populasi dan Sampel Penelitian -----	31
D. Metode Pengumpulan Data -----	33
E. Validitas dan Reliabilitas-----	35

F. Metode Analisis Data-----	37
1. Uji Asumsi-----	37
2. Uji Hipotesis -----	38
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN -----	39
A. Orientasi Kanchah Penelitian -----	39
B. Laporan Pelaksanaan Penelitian -----	42
1. Persiapan Administrasi -----	42
2. Persiapan Alat Ukur Skala Psikologi-----	42
3. Pelaksanaan Penelitian -----	47
C. Hasil Penelitian -----	49
1. Deskripsi Subjek Penelitian -----	49
2. Deskripsi Data Penelitian -----	50
3. Hasil Analisis Data Penelitian -----	53
D. Hasil Analisis Tambahan -----	55
1. Uji Beda Tingkat Kepemimpinan Transformasional dan <i>Work</i> <i>Engagement</i> pada Subjek Berdasarkan Usia-----	55
2. Uji Beda Tingkat Kepemimpinan Transformasional dan <i>Work</i> <i>Engagement</i> pada Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin -----	56
E. Pembahasan -----	57
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN -----	62
A. Kesimpulan -----	62

B. Saran ----- 62

DAFTAR PUSTAKA----- 64

LAMPIRAN ----- 67

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	29
------------------------------------	----

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Skoring Skala Likert -----	34
Tabel 3.2 <i>Blueprint</i> Skala <i>Work Engagement</i> -----	34
Tabel 3.3 <i>Blueprint</i> Skala Kepemimpinan Transformasional -----	35
Tabel 3.4 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi -----	38
Tabel 4.1 Distribusi Aitem Sahih dan Gugur Skala <i>Work Engagement</i> -----	43
Tabel 4.2 Penomoran Baru Skala <i>Work Engagement</i> Setelah <i>Try Out</i> -----	44
Tabel 4.3 Distribusi Aitem Sahih dan Gugur Skala Kepemimpinan Transformasional -----	45
Tabel 4.4 Penomoran Baru Skala Kepemimpinan Transformasional Setelah <i>Try Out</i> -----	46
Tabel 4.5 Deskripsi Usia Subjek Penelitian -----	49
Tabel 4.6 Deskripsi Jenis Kelamin Subjek Penelitian -----	50
Tabel 4.7 Deskripsi Data Penelitian -----	51
Tabel 4.8 Formulasi Kategorisasi -----	51
Tabel 4.9 Deskripsi Kategorisasi <i>Work Engagement</i> pada Subjek Penelitian ---	52
Tabel 4.10 Deskripsi Kategorisasi Kepemimpinan Transformasional pada Subjek Penelitian -----	53
Tabel 4.11 Rangkuman Hasil Uji Normalitas -----	53
Tabel 4.12 Rangkuman Hasil Uji Linearitas -----	54
Tabel 4.13 Rangkuman Hasil Uji Korelasi -----	55
Tabel 4.14 Hasil Uji Beda Berdasarkan Usia -----	56

Tabel 4.15 Hasil Uji Beda Berdasarkan Jenis Kelamin -----	56
---	----

DAFTAR LAMPIRAN

A. Skala Penelitian -----	68
B. Hasil Validitas dan Reliabilitas Skala -----	80
C. Hasil Data Penelitian -----	85
D. Data Mentah Penelitian -----	94

**HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
DENGAN WORK ENGAGEMENT PADA ANGGOTA ORGANISASI
IKASA (IKATAN PEMUDA PEDULI SOSIAL) PALEMBANG**

Muhammad Alief Rizky¹, M. Zainal Fikri²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan *work engagement* pada anggota organisasi IKASA Palembang. Hipotesis pada penelitian ini yaitu ada hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan *work engagement* pada anggota organisasi IKASA Palembang.

Populasi penelitian ini adalah anggota organisasi IKASA Palembang dengan jumlah 124 orang. Sampel pada penelitian ini berjumlah 84 orang dengan 40 orang sebagai partisipan uji coba. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *sampling* jenuh. Alat ukur penelitian menggunakan skala *work engagement* berdasarkan dimensi-dimensi dari Schaufeli dkk (2002), serta skala kepemimpinan transformasional mengacu pada aspek-aspek dari Bass dan Riggio (2006). Analisis data menggunakan korelasi *Pearson's Product Moment*.

Hasil analisis korelasi menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki hubungan yang signifikan dengan *work engagement*, nilai $p=0,000$ ($p<0,05$) dan $r= 0,666$. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan diterima.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, *Work engagement*

¹ Mahasiswa Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya

² Dosen Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Univeristas Sriwijaya

RELATIONSHIP BETWEEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP WITH WORK ENGAGEMENT IN THE MEMBERS OF PALEMBANG IKASA ORGANIZATION

Muhammad Alief Rizky¹, M. Zainal Fikri²

ABSTRACT

This study aims to determine the relationship between transformational leadership and work engagement among members of the IKASA Palembang organization. The hypothesis of this research is that there is a relationship between transformational leadership and work engagement among members of the IKASA Palembang organization.

The population of this study was 124 members of the Palembang IKASA organization. The sample in this study amounted to 84 people with 40 people as trial participants. The sampling technique used is saturated sampling technique. The research measuring instrument uses a work engagement scale based on the dimensions of Schaufeli et al (2002), and the scale of transformational leadership refers to aspects of Bass and Riggio (2006). Data analysis uses Pearson's Product Moment correlation.

The correlation analysis results show that transformational leadership has a significant relationship with work engagement, $p\text{-value} = 0,000$ ($p < 0.05$) and $r = 0.666$. Thus, the proposed hypothesis is accepted.

Keyword: Transformasional Leadership, Work engagement

¹ Student of Psychology Departement of Medical Faculty, Sriwijaya University

² Lecture of Psychology Departement of Medical Faculty, Sriwijaya University

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia adalah makhluk sosial. Mereka tidak dapat memenuhi kebutuhan mereka sendiri. Saling bergantung satu sama lain adalah cara mereka untuk bertahan hidup. Salah satu dampak pengaruh saling ketergantungan adalah manusia mulai membentuk kelompok-kelompok sesuai dengan latar belakang dan tujuan mereka sendiri. Kelompok-kelompok ini mulai dari kelompok paling kecil yaitu keluarga hingga kelompok besar yaitu organisasi.

Organisasi merupakan sekumpulan orang atau unit sosial yang terdiri dari dua orang atau lebih yang terkoordinasi secara sadar, dan berfungsi dalam suatu dasar yang berkelanjutan untuk mencapai satu atau serangkaian tujuan (Robbin dan Judge dalam Sunyoto & Burhanudin, 2015). Beberapa bentuk organisasi menurut pengertian tersebut antara lain rumah sakit, kepolisian, bank, organisasi masyarakat, komunitas sosial dan perkumpulan-perkumpulan lainnya.

Berdasarkan bentuknya, salah satu organisasi sosial tersebut adalah IKASA. Ikatan Pemuda Peduli Sosial atau IKASA adalah organisasi yang bergerak dibidang kepemudaan dan sosial yang bertujuan aktif dalam membantu menyikapi permasalahan-permasalahan sosial yang ada di kota Palembang. Dalam menjalankan fungsi organisasinya, tersebut diperlukan *Engagement* anggota agar

organisasi bisa berjalan dengan baik. Sebagaimana menurut Harvey dan Bolino (Coetzee et al, 2014) *work engagement* memberikan keuntungan bagi perusahaan dengan meningkatkan tugas dan kinerja kontekstual perusahaan. *Work engagement* juga dapat menghasilkan kepuasan kerja, komitmen organisasional dan mengurangi intense turnover pada anggota (Schaufeli & Bakker,2004)

Hewitt (dalam Mujiasih & Ratnaningsih, 2012) mengatakan bahwa *Employee work engagement* sebagai sikap positif pegawai dan perusahaan (Komiten, Keterlibatan dan *Engagement*) terhadap nilai-nilai budaya dan pencapaian keberhasilan perusahaan. *Work engagement* dikatakan juga sebagai kondisi pemikiran positif menyangkut pekerjaan, yang dikarakteristikkan dengan adanya kondisi penuh semangat, keterlibatan yang penuh, dan konsentrasi tinggi selama melakukan pekerjaan (Schaufeli dkk, 2002).

Bakker, (2014) menjelaskan makna dari pemikiran positif berupa hadirnya kesadaran baik fisik, pikiran, dan emosi pekerja selama melakukan pekerjaannya di tempat kerja. Jika dibandingkan dengan pekerja lainnya, *engaged workers* dilaporkan lebih sering mengalami emosi positif seperti bahagia, senang, dan antusias. Mereka juga merasakan kondisi kesehatan yang lebih baik, dapat membuat sumber-sumber personalnya sendiri, dan yang sangat penting bagi organisasi adalah mampu menyebarkan *engagementnya* tersebut kepada rekan kerjanya.

Work engagement lebih daripada keadaan sesaat dan spesifik, mengacu ke keadaan yang terus menerus terjadi meliputi aspek kognitif dan afektif yang

tidak fokus pada objek, peristiwa, individu atau perilaku tertentu (Schaufeli & Martinez, 2002). Karyawan yang memiliki *engaged* yang baik maka akan memiliki tingkat energi yang tinggi, sangat antusias dengan pekerjaan mereka, dan mereka sering sepenuhnya tenggelam dalam pekerjaan mereka sehingga waktu berlalu (May, Gilson, & Harter, 2004).

Selain istilah *work engagement* juga didapati istilah "*Employee Engagement*" yang pertama kali digunakan pada 1990-an oleh organisasi Gallup. Meskipun ungkapan "*employee engagement*" dan "*work engagement*" biasanya digunakan secara bergantian (Bakker & Leiter, 2010). Peneliti lebih memilih istilah *work engagement* dari Schaufeli karena istilah lebih banyak digunakan dalam literasi dan konsep yang digunakan oleh Schaufeli lebih banyak digunakan dalam penelitian.

Agustian (dalam Mujiasih & Ratnaningsih, 2012) menyebutkan pentingnya *work engagement* tidak hanya pada perusahaan swasta, namun perusahaan Negara (BUMN) juga instansi pemerintahan, bahkan organisasi. *Work engagement* yang tinggi membuat seseorang sangat termotivasi dalam bekerja serta memiliki komitmen, antusias, dan bersemangat. *Work engagement* membuat seseorang merasa keberadaannya dalam organisasi/perusahaan bermakna untuk kehidupan mereka hingga menyentuh tingkat terdalam yang pada ujungnya akan meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi.

Peneliti melakukan observasi partisipan kepada anggota organisasi IKASA terkait dengan *work engagement*. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan

peneliti menemukan bahwa *work engagement* pada anggota IKASA tergolong rendah. Diantara buktinya adalah dalam setiap rapat yang diadakan IKASA, walaupun terkadang banyak anggota yang hadir akan tetapi diskusi yang dijalani hanya dilakukan beberapa orang saja. Anggota yang lain terlihat lebih memilih mengobrol sesama teman atau hanya sekedar mengiyakan saran-saran yang disampaikan oleh jajaran badan pengurus harian.

Selain itu dalam setiap acara yang diadakan IKASA sangat sulit untuk membentuk kepanitiaannya. Banyak anggota yang berusaha menghindari jabatan ketua pelaksana dan ketua seksi. Anggota IKASA juga banyak memilih menghindari seksi tertentu seperti seksi acara dan humas sehingga terkadang ketua umum IKASA terpaksa turun tangan atau menunjuk sedikit orang yang aktif.

IKASA juga sering kekurangan anggota aktif meskipun selalu melakukan rekrutmen setiap enam bulan sekali. Terdapat banyak anggota IKASA yang perlahan menghilang atau berhenti setelah mengikuti proses rekrutmen. Berbagai alasan yang diberikan seperti sibuk kuliah, sibuk bekerja, sibuk organisasi lain hingga yang tidak memberikan kabar sama sekali. Kekurangan anggota ini mempengaruhi kinerja anggota yang lain sehingga mereka mulai kehilangan semangat dalam bekerja karena merasa bekerja sendiri-sendiri.

Peneliti kemudian mewawancarai tiga anggota IKASA pada 8 November 2019 yaitu RR, AEJ dan YA. Dari wawancara tersebut, didapati jika responden RR mampu untuk menyelesaikan tugas tepat waktu dan mau menerima berbagai

tugas yang sulit. Hanya saja mereka tidak merasa perlu melakukan hal tersebut dikarenakan kurangnya antusiasme pada pekerjaan yang mereka lakukan. Selain itu responden juga tidak merasa bangga ketika diberikan tugas penting malah cenderung menghindari tugas-tugas tersebut. Responden kurang menikmati pekerjaan tersebut karena khawatir tidak mampu menyelesaikannya dan tidak ada yang membantunya. Sehingga responden berusaha untuk menghindari diberikan tugas oleh atasannya. Akan tetapi responden tetap menyelesaikan tugas yang diberikan meskipun sering terlambat dan hasilnya kurang maksimal.

Sedangkan dari hasil wawancara kepada AEJ, didapati jika responden mampu menyelesaikan tugas tepat waktu tergantung dari tingkat kesulitan yang diberikan. Selain itu responden juga merasa biasa-biasa saja dalam bekerja, tidak merasa antusias dan tidak merasa malas. Responden juga tidak merasakan kebanggaan dan menganggap tugas yang diberikan adalah tanggung jawab karena sudah terpilih sebagai anggota. Responden juga cenderung menolak tugas yang sulit karena tidak ingin terlalu sibuk di organisasi tersebut.

Sementara itu hasil wawancara dengan YA didapati bahwa responden hanya memilih tugas-tugas yang menurutnya bisa untuk diselesaikannya. Responden tidak menyukai tugas-tugas yang sulit bahkan responden mengakui akan meninggalkan tugas sulit tersebut kepada anggota yang lain. Responden hanya merasa antusias pada tugas-tugas yang menurutnya menyenangkan dan cenderung menghindar tugas-tugas lain yang tidak disenangi walaupun tugas tersebut termasuk dalam kewajibannya. Namun, responden bangga dengan hasil

pekerjaan yang ia selesaikan karena menurutnya itu adalah hasil kerja keras usaha sendiri.

Peneliti kemudian menyebarkan survey berdasarkan aspek *work engagement* dari schaufeli (2002) pada tanggal 25 April 2019 hingga 6 Mei 2019 kepada 15 responden anggota IKASA. Dimana di dapati jika 46.7% responden tidak dapat menyelesaikan tugas sulit tepat waktu. Sebanyak 60% responden menolak menerima tugas yang sulit. Dalam hal antusiasme, sebanyak 53,3% responden tidak antusias dengan. Sementara 66,7% tidak merasa terinspirasi dengan pekerjaannya. 53,3% responden tidak merasa bangga dengan pekerjaan mereka. Sebanyak 46,7% responden juga tidak merasa tertantang untuk menyelesaikan pekerjaannya. Sedangkan 46,7% responden mengaku tidak menikmati pekerjaannya. Serta sebanyak 53,3% responden tidak keberatan untuk meninggalkan pekerjaan mereka.

Rendahnya *work engagement* dalam anggota organisasi memiliki dampak yang bisa merugikan organisasi atau perusahaan. Caldwell et al (Coetzer & Rothmann, 2007) menyatakan karyawan tanpa adanya *work engagement* dapat menghasilkan adanya *turnover*, ketidakhadiran dan kinerja buruk dari karyawan.

Work engagement dapat ditingkatkan dengan cara melatih aspek-aspek kepemimpinan transformasional sehingga anggota dapat merasakan dedikasi dan kepemilikan terhadap pekerjaan mereka serta merasakan absorpsi pekerjaan yang lebih tinggi (Raja, 2012). Hal ini sejalan dengan yang disampaikan Avolio dan Bass (dalam Koppula, 2008) bahwa Pemimpin yang transformasional dalam gaya

pengaruh mereka sering meng-*Engaging* seluruh orang dan membantu mereka berkembang dari pekerjaan tingkat asosiasi ke posisi manajerial / kepemimpinan dalam organisasi.

Definisi kepemimpinan transformasional menurut Bass & Riggio (2006) Kepemimpinan transformasional adalah mereka yang menstimulasi dan menginspirasi pengikut untuk mencapai hasil yang luar biasa dan, dalam prosesnya, mengembangkan kapasitas kepemimpinan mereka sendiri. Sedangkan menurut Roberts (1985) adalah kepemimpinan yang memfasilitasi redefinisi misi dan visi rakyat, pembaruan komitmen mereka, dan restrukturisasi sistem mereka untuk pencapaian tujuan. Ini adalah proses kolektif yang melibatkan peningkatan aktivitas dalam menanggapi krisis.

Robbin dan Judge (2017) mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai seorang yang menginspirasi bawahannya untuk melampaui kepentingan pribadinya demi kebaikan organisasi. Banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya, dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan dan dalam upaya untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya. Akan tetapi sebagian besar faktor tersebut dipengaruhi oleh pemimpin, baik sifat yang melekat pada pemimpin maupun gaya kepemimpinan yang digunakan dalam mengelola organisasi tersebut menurut Dongoran (dalam Sunyoto dan burhanudin, 2015).

Hasil Survey yang dilakukan peneliti tentang Kepemimpinan Transformasional pada tanggal 25 April – 6 Mei 2019 kepada 15 orang

berdasarkan aspek kepemimpinan transformasional dari Bass (dalam Yukl, 2013), diperoleh data bahwa 73,3% responden tidak menjadikan pemimpin mereka panutan. Selain itu, 66,7% responden mengaku bahwa pemimpin mereka tidak mampu mengidentifikasi masalah organisasi. Lalu 73,3% responden mengatakan bahwa pemimpin tidak mampu memandang masalah dari perspektif yang baru. Kemudian 60% responden mengaku tidak difasilitasi oleh pemimpin dalam bekerja. Lalu 53,3% mengaku bahwa visi pemimpin kurang menarik. Selain itu 53,3% responden mengatakan pemimpin tidak bisa memberikan contoh yang baik kepada bawahannya

Sementara itu dari hasil wawancara pada tanggal 9 November 2019 kepada tiga orang responden yaitu RR, AS, MN didapatkan bahwa responden merasa pemimpin mereka bukanlah panutan mereka dikarenakan mereka merasa biasa saja dengan kepemimpinan pemimpinnya. Selain itu responden merasa pemimpin kurang memberikan inspirasi dan motivasi untuk anggotanya. Sebenarnya pemimpin sudah berusaha memberikan inspirasi dan motivasi, hanya saja hal tersebut kurang mengena pada responden. Responden merasa pemimpin mereka adalah orang yang kreatif karena tetap mampu menyelesaikan tugas walau dengan anggota yang kurang. Hanya saja terkadang hasilnya kurang maksimal. Lalu responden juga berpendapat bahwa pemimpin selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan anggotanya. Akan tetapi responden merasa cara yang dilakukan oleh pemimpin kurang tepat sehingga tidak efektif untuk mendapatkan feedback yang positif dari anggotanya.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti “Hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan *work engagement* pada anggota organisasi Ikatan Pemuda Peduli Sosial (IKASA)”

B. Rumusan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang sudah dipaparkan diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: “Apakah terdapat hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan *work engagement* pada anggota organisasi Ikatan Pemuda Peduli Sosial (IKASA)

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan *work engagement* pada anggota organisasi Ikatan Pemuda Peduli Sosial (IKASA)

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini mempunyai beberapa manfaat baik dari segi teoritis dan praktis yaitu:

1. Dari segi teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi psikologi industri dan organisasi serta memperkaya hasil penelitian yang telah ada dan dapat memberi gambaran mengenai hubungan kepemimpinan transformasional dengan *work engagement*.

2. Dari segi praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan strategi yang baik untuk kelanjutan organisasi IKASA ataupun solusi mengenai kepemimpinan transformasional dan *work engagement* pada organisasi tersebut.

E. Keaslian Penelitian

Berdasarkan penelusuran terhadap beberapa penelitian yang terkait, penelitian Hubungan Antara Kepemimpinan transformasional Dengan *Work engagement* Pada Organisasi Ikatan Pemuda Peduli Sosial (IKASA) Palembang belum pernah dilakukan sebelumnya. Namun, ada beberapa penelitian sebelumnya yang terkait dengan Kepemimpinan Transformasional maupun *Work engagement*.

Penelitian pertama adalah yang dilakukan oleh Ni Luh Putu Astuti, Ni Putu Sri Harta Mimba, dan Ni Made Dwi Ratnadi (2016) mengenai pengaruh *work engagement* pada kinerja bendahara pengeluaran dengan kepemimpinan transformasional sebagai pemoderasi. Penelitian ini dilakukan pada Badan

Layanan Umum Universitas Udayana, Bali. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work engagement* berpengaruh pada kinerja bendahara pengeluaran BLU Universitas Udayana dan variabel kepemimpinan transformasional memperlemah pengaruh *work engagement* pada Kinerja bendahara pengeluaran BLU Universitas Udayana.

Selain itu ada juga penelitian yang dilakukan oleh Oudrey Jefany R. Salu dan Yanki Hartijasi mengenai analisis pengaruh *work engagement* sebagai mediator antara *job resources* dan kepemimpinan transformasional terhadap *organizational commitment* dan *job performance* di lembaga pendidikan Indonesia Amerika. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work engagement* memiliki efek positif sebagai mediator untuk hubungan antara *job resources* dan *transformational leadership* terhadap komitmen organisasi dan *job resources*. Efek maksimum ditemukan dalam hubungan antara *transformational leadership* dengan komitmen organisasi melalui *work engagement* sebagai mediator.

Penelitian ketiga adalah tentang peran kepemimpinan otentik terhadap *work engagement* dosen dengan efikasi diri sebagai moderator yang diteliti oleh Dyah Ratri I. Hayuningtyas dan Avin Fadilla Helmi. Hasil penelitian mendukung *JDR-Model* yang menjelaskan bahwa *personal resources* dalam hal ini efikasi diri berperan sebagai prediktor terhadap *work engagement*. Hasil penelitian juga memperlihatkan bahwa kepemimpinan transformasional otentik tidak berkorelasi dengan *work engagement* sehingga efikasi diri tidak berfungsi sebagai mediator pada hubungan antara kepemimpinan transformasional otentik dengan *work engagement*. Walaupun demikian, efikasi diri mampu menjadi prediktor dengan

berkorelasi secara positif dan memiliki sumbangan efektif sebesar 11,6% terhadap *work engagement*. Hal ini berarti *work engagement* pada partisipan penelitian ini tidak dipengaruhi oleh kepemimpinan otentik atasannya dan hanya dipengaruhi secara internal. Kebanggaan sebagai pengajar menjadi sebuah dorongan internal sehingga *work engagement* tidak dipengaruhi oleh faktor luar.

Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Davood Hayati, Morteza Charkhabi dan AbdolZahra Naami tentang hubungan antara kepemimpinan transformasional dan *work engagement* pada perawat di rumah sakit pemerintah: studi survei. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan transformasional pada *work engagement* dan aspeknya adalah positif dan signifikan.

Penelitian kelima yang dilakukan oleh Sylvie Vincent-Hoper, Clara Muser, dan Monique Janneck tentang *transformational leadership, work engagement, and occupational success*. Penelitian ini menggunakan pendekatan gender-sensitive dimana partisipannya 530 wanita dan 602 pria. Hasilnya menunjukkan hubungan yang positif antara kepemimpinan transformasional, *work engagement* dan *subjective occupational success* pada pria maupun wanita. *Work engagement* juga memediasi sebagian hubungan antara kepemimpinan transformasional dan *subjective occupational success*. Efek mediasi yang lebih besar ditemukan pada wanita, meskipun efek mediasi terjadi pada keduanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Avolio, B. J. (1999). *Full leadership development*. London: Sage.
- Azwar, S. (2016). *Dasar-dasar Psikometrika (ed.2)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2016). *Penyusunan skala psikologi (ed.2)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Banihani, M., Lewis, P., & Syed, J. (2013). *Is work engagement gendered? Gender in Management: An International Journal*, 28(7), 400–423. doi:10.1108/gm-01-2013-0005
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and Work Engagement: The JD–R Approach.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3),.
- Bakker, A.B., & Leiter, M.P. (2010). *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. New York: Psychology Press
- Bass, B.M. (1999). Two Decades of Research and Development in Transformational Leadership. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8:1,.
- Bass, B. M., Avolio, B. J., & Atwater, L. (1996). The transformational and transactional leadership of men and women. *Applied Psychology*, 45(1),.
- Bass, B. M., & Riggio, R.E. (2006). *Transformational Leadership: Second Edition*. New Jersey. Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Breevaart, K., & Bakker, A. B. (2018). Daily job demands and employee work engagement: The role of daily transformational leadership behavior. *Journal of Occupational Health Psychology*, 23(3), 338–349. doi:10.1037/ocp0000082
- Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J. E. (2011). Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel Psychology*, 64(1),.

- Dibley, J.E. (2009). *The Relationship between The Transformational Leadership Style of Officers and The Levels of Their Followers Work Engagement in The South Africa*. Tesis. University of South Africa
- Dubinsky, A. J., Yammarino, F. J. & Jolson, M.A. (1995). An Examination of Linkages Between Personal Characteristics and Dimensions of Transformasional Leadership. *Journal of Business and Psychology*, 9(3),.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*, 33(4),.
- MACİT, M . (2003). *Leadership and Bass Transactional Leadership and Transformational Leadership Theory*. Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 3 (5),.
- Marciano, P.L. (2010). Carrots and Sticks Don't Work Build a Culture of Employee Engagement With The Principles of Respect. United States. The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Marliani, R. (2015). *Psikologi Industri & Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia
- May, D. R., Gilson, R. L., & Harter, L. M. (2004). The Psychological Conditions Of Meaningfulness , Safety And Availability. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*,.
- Mujiasih, E. & Ratnaningsih, I.Z. (2011). Kepemimpinan Transformasional dan *Employee Engagement*. *Proceeding*, ISBN: 978-979-097-184-4
- Mujiasih, E., & Ratnaningsih, I. Z. (2012). Meningkatkan Work Engagement Melalui Gaya Kepemimpinan TRansformational dan Budaya Organisasi, 1–20. <https://doi.org/10.4324/9780203853047>
- Koppula, R. (2008). Examining the relationship between transformational leadership and engagement. 156.
- Robberts, N. (1985). Transforming Leadership: A Process of Collective Action. *Human Relations* Volume 3 Number 11.
- Robbins, S.P., Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior*. 13 Three Edition, USA: Pearson International Edition, Prenice-Hall
- Robbins, S.P., Judge, T. A. (2017^b). *Organizational Behavior*. England: Pearson Education
- Schaufeli, W. B., Martinez, I., dkk. 2002. *Burnout and Engagement in University Student: ACross National Study*. *Journal of Cross-Cultural Psychology*.

- Schaufeli, W.B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., & Bakker, A.B.(2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies* 3.
- Schaufeli, W.B., Seppälä, P., Mauno, S., Feldt, T., Hakanen, J., Kinnunen, U., & Tolvanen, A.,(2009). The construct validity of the Utrecht Work Engagement Scale: Multisample and longitudinal evidence. *Journal of Happiness Studies*, 10(4).
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D., Burhanudin. (2015). *Teori Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta. Center of Academic Publishing Service (CAPS).
- Thomas, K.W. (2009). *Intrinsic Motivation at Work: What Really Drives Employee Engagement Second Edition*. San Fransisco: Berrett-Koehler Publisher, Inc.
- Tims, Maria., Bakker, A. B., Xanthopoulou, D. (2011). *Do Transformational Leaders Enhance Their Followers' Daily Work Engagement?*. *The Leadership Quarterly* 22: 121-131
- Widhiarso, Wahyu. (2011). Penyusunan skala psikologi—selesai seleksi aitem dilanjutannya dengan merakit skala. *Fakultas Psikologi UGM*. Diakses melalui: <http://widhiarso.staff.ugm.ac.id/wp/penyusunan-skala-psikologi-selesai-seleksi-aitem-dilanjutannya-dengan-merakit-skala/> (diakses pada 23 April 2019).
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2009). Reciprocal relationships between job resources , personal resources , and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 74(3),.
- Yasin Ghadi, M., Fernando, M., & Caputi, P. (2013). Transformational Leadership and Work Engagement. *Leadership & Organization Development Journal*, 34(6), 532-550.
- Zhu, W., Avolio, B.J., & Walumbwa, F.O. (2009). Moderating Role of Follower Characteristics with Transformational Leadership and Follower Work Engagement. *Group & Organization Management*, 34(5), 590-619.

Website :

<http://ikasa14.blogspot.com/> di akses pada tanggal 23 April 2019