

**Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan
*Work Engagement***
(Studi pada Karyawan *Freelance* PT X Consultant Bandung)
The Relationship Between Transformational Leadership Style and Work engagement
(Study On Freelance Employees PT X Consultant Bandung)

¹R. Yudithia Aprilinda N , ²Yuli Aslamawati

^{1,2}Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi Universitas Islam Bandung
Jl. Tamansari No. 1 Bandung 40116

Email : ¹Yudithiaaprilinda@gmail.com, ²yuli_aslamawati@yahoo.com

Abstract. PT. X Consultant Bandung is a company that engaged in psychological services with the various kind of task like assessment, counseling and training. In this company there are 26 freelance employees who are not given monthly salary, and benefits, but these freelance employees remain loyal to the company and even exert all capabilities until corporate profits increase. In addition, In this company there are leaders who can facilitate, and accommodate the ability of employee, this indicates that there are characteristics of transformational leadership style. Based on that phenomenon, then the question in this research is "How Closely Relationship Between Transformational Leadership Style with Work engagement At Freelance Employees at PT. X Consultant Bandung?" The purpose of this research is to get an empirical picture of the relationship between transformational leadership style with Work engagement on the freelance employees at PT. X Consultant Bandung. The method used in this research is correlation method with population study to 26 freelance employees. Statistical technique using Rank Spearman correlation technique. Based on the results of data processing, the result obtained $r_s = 0.643$ it shows that there is a significant positive relationship between perceptions of transformational leadership style with Work engagement of the freelance employees at PT. X Consultant Bandung.

Key Words: Transformational Leadership Style, Work engagement, Employees

Abstrak, PT X Consultant Bandung adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa psikologi dengan ruang lingkup pekerjaannya meliputi assessment, counseling dan training. Di perusahaan ini terdapat 26 Karyawan freelance yang setiap bulannya tidak diberikan gaji/bulan dan tunjangan dari perusahaan, tetapi karyawan freelance ini tetap menetap diperusahaan bahkan mengerahkan segala kemampuan sampai profit perusahaan meningkat. Di perusahaan ini terdapat pemimpin yang dapat memfasilitasi, dan mewartakan kemampuan karyawannya agar berkembang, hal ini menunjukkan bahwa adanya karakteristik gaya kepemimpinan transformasional. Berdasarkan fenomena tersebut, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah "Seberapa Erat Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Work engagement Pada Karyawan Freelance di PT. X Consultant Bandung ?" Tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan gambaran empirik mengenai hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan Work engagement pada karyawan freelance di PT. X Consultant Bandung. Metode yang digunakan adalah metode korelasional dengan studi populasi terhadap 26 karyawan freelance. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, dan kuisioner. Teknik statistik menggunakan teknik korelasi Rank Spearman. Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh $r_s = 0.643$ hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara persepsi gaya kepemimpinan transformasional dengan Work engagement karyawan freelance PT. X Consultant Bandung

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan Transformasional, Work engagement, Karyawan

A. Pendahuluan

Dalam sebuah organisasi terdapat sumber daya manusia yang merupakan aset paling penting dan menjadi faktor utama dalam menentukan suatu keberhasilan organisasi. Ketika seorang karyawan sangat peduli dengan perusahaannya, mempunyai komitmen untuk melakukan hal itu sebaik mungkin, dan merasa terdorong untuk berbuat sesuatu daripada hanya dia, hal ini yang dimaksud dengan engage terhadap perusahaan (Kahn, 1990). PT. X *Consultant* Bandung yang berdiri pada tahun 2009 dan bergerak di bidang jasa psikologi dengan ruang lingkup pekerjaannya meliputi *assessment, counseling dan training. Assessment*. Pada perusahaan ini terdapat 26 karyawan yang *freelance* yang menyukai pekerjaan sebagai praktisi psikologi. Berdasarkan data karyawan *freelance* ini mereka tidak diberikan insentif, gaji perbulan, konsumsi bahkan transportasi. Hanya diberikan imbalan 10% dari hasil marketing, dan jika berkesempatan menjadi asisten training, counseling dan assesment. Tetapi dengan keadaan seperti itu karyawan *freelance* tetap bertahan di perusahaan bahkan dapat meningkatkan profit secara *significant*. Karyawan freelance menggerakkan segala kemampuan mereka dan berinisiatif membuat program-program berlandaskan psikologi seperti seminar atau workshop, membuat buku, melakukan konseling gratis, sampai membuat marketing secara *online*.

Pada sebuah organisasi, pemimpin merupakan seseorang yang memiliki peran penting yang terkait dengan masa depan yang akan terjadi pada organisasi tersebut. Pada umumnya seorang pemimpin dianggap berhasil dan dikatakan memiliki kepemimpinan yang efektif jika organisasi yang dipimpin berhasil menjalankan tugas dan mencapai sasaran yang sesuai dengan tujuan organisasi. Pada perusahaan terdapat pemimpin yang memberikan motivasi dan mendorong karyawannya untuk berkarya, mewartakan kemampuan-kemampuan dan keinginan-keinginan karyawan agar mereka berkembang, selain itu pemimpin membantu karyawan dalam memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diperlukan oleh karyawan dalam bekerja. Oleh karena itu hal inilah yang membuat karyawan merasa beruntung dapat bekerja pada perusahaan ini karena mereka mendapatkan pengalaman dan juga ilmu yang diberikan oleh perusahaan dan merasa mendapatkan pelajaran yang lebih dibandingkan dengan belajar selama di perkuliahan dan bekerja di tempat lain.

Berdasarkan data-data tersebut hal ini mencirikan bahwa adanya pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan transformasional, dimana gaya kepemimpinan transformasional ini yang sebagai salah satu gaya kepemimpinan positif yang memiliki kekuatan untuk membangkitkan extra effort bawahan dan menghasilkan kerja yang luar biasa, dan hal ini berhubungan dengan adanya karyawan yang engage terhadap pekerjaannya sebagai praktisi psikologi, sehingga membawa karyawan pada suatu keadaan pemenuhan diri yang positif, karyawan menumbuhkan rasa memiliki dan pada akhirnya karyawan akan merasa sulit untuk melepaskan diri dengan pekerjaan dan hal ini membuat meningkatnya profit perusahaan. Oleh karena itu penulis mengasumsikan adanya hubungan antara gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh atasannya dengan pola perilaku karyawan yang engage terhadap pekerjaannya. maka perumusan masalah yang diajukan peneliti adalah —Seberapa Erat Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan *Work engagement* Pada Karyawan Freelance di PT. X *Consultant* Bandung.

Tujuan dari penelitian ini adalah mendapatkan gambaran empirik mengenai : “Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Employee Engagement pada karyawan freelance di PT. X *Consultant* Bandung”

B. Landasan Teori

Gaya kepemimpinan yang akan dijelaskan pada penelitian ini adalah gaya kepemimpinan Transformasional menurut Bass dan Avolio (dalam Hickman, 1998:136) merupakan gaya kepemimpinan yang dapat memotivasi anggotanya dan muncul ketika pemimpin mampu memperluas dan meningkatkan perhatian terhadap karyawan, membangkitkan kesadaran terhadap tujuan atau misi kelompok serta mampu mengajak karyawan melihat jauh ke depan melebihi kepentingan pribadi demi kebaikan kelompok. menurut Bass dalam Robbins dan Judge (2007, p.387) kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang memberikan pertimbangan dan rangsangan intelektual yang diindividualkan dan memiliki kharisma.

Seorang pemimpin dapat dikatakan sebagai pemimpin transformasional diukur dalam hubungannya dengan pengaruh pemimpin terhadap bawahan. Upaya pemimpin transformasional dalam mempengaruhi bawahan dengan mendorong bawahan lebih sadar akan pentingnya hasil suatu pekerjaan, mendorong bawahan untuk lebih mementingkan organisasi daripada kepentingan individual, mengaktifkan kebutuhan-kebutuhan bawahan pada tingkat yang lebih tinggi (Bass, dalam Purwanto & Adisubroto, 2001).

Schaufeli (2011) *Work engagement* membawa karyawan pada suatu keadaan pemenuhan diri yang positif, sehingga menumbuhkan rasa memiliki dan pada akhirnya karyawan akan merasa sulit untuk melepaskan diri dengan pekerjaan. Karyawan dengan tingkat engagement yang tinggi akan merasa bangga dan terbenam secara total dengan pekerjaannya. *Work engagement* merupakan hal positif, yang terkait dengan keadaan pikiran yang ditandai dengan semangat, dedikasi dan absorpsi atau penyerapan (Schaufeli et. al, 2002). Secara ringkas Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma, & Bakker, (2002) menjelaskan mengenai dimensi yang terdapat dalam *work engagement* yaitu vigor, dedication, dan absorption yang dijadikan indikator dalam membuat alat ukur *work engagement*

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil uji korelasi *rank spearman* antara Persepsi Gaya Kepemimpinan transformasional dengan *work engagement*:

Tabel 1. Hasil uji korelasi *rank spearman*

Variabel	Korelasi	Keterangan
Gaya Kepemimpinan transformasional dengan <i>work engagement</i>	0.643	terdapat korelasi tinggi antara variabel gaya kepemimpinan transformasional dengan <i>Work engagement</i> ..

Berdasarkan tabel di atas, dapat kita simpulkan bahwa terdapat korelasi tinggi yaitu sebesar $r = 0,643$ antara variabel gaya kepemimpinan transformasional dengan *work engagement*. Artinya, semakin positif persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan transformasional, maka semakin tinggi pula *work engagement* karyawan PT. X *Consultant* Bandung.

Berikut ini merupakan perhitungan tabulasi silang antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan *Work engagement*.

Tabel 2. perhitungan tabulasi silang antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan *Work engagement*.

		Employed			Total
		Rendah	Sedang	Tinggi	
Kepemimpinan	Rendah	2	2	0	4
	Sedang	0	2	5	7
	Tinggi	0	1	14	15
Total		2	5	19	26

Jika dilihat berdasarkan tabulasi silang dapat diketahui bahwa terdapat karyawan freelance yang memiliki persepsi gaya kepemimpinan sedang dan *work engagement* sedang yaitu sebanyak dua orang atau 7.7%, Karyawan yang memiliki persepsi terhadap kepemimpinan transformasional dengan katgori sedang dan *work engagement* tinggi yaitu sebanyak 5 orang atau 19,2%. dan juga terdapat karyawan yang mempersepsikan kepemimpinan transformasional dengan kategori tinggi dan memiliki *work engagement* tinggi pula yaitu sebanyak 14 orang atau 53.8%.

Pada PT. X Consultant Bandung ini pemimpin dapat mewedahi dan membuat kemampuan karyawan freelance berkembang, mereka diberikan berbagai macam pelatihan, selain itu pemimpin merangkul dan mengajak karyawan bersama-sama untuk membuat misi agar tujuan bisa tercapai, pemimpin membiarkan karyawan mengekspresikan ide-ide mereka sesuai dengan kemauan dan kemampuan yang dimiliki. Pemimpin mendorong karyawan freelance ini untuk berinovasi sehingga membuat karyawan *freelance* memiliki keberanian untuk membuat berbagai macam program diluar tugas utama mereka sebagai marketing agar tujuan mereka tercapai yaitu memberikan edukasi psikologi kepada masyarakat dan juga meningkatkan nama perusahaan.

Karyawan *freelance* ini merupakan orang-orang yang menyukai pekerjaan di bidang psikologi, yang bekerja pada perusahaan yang berlandaskan jasa psikologi, hal ini membuat karyawan lebih menyukai bekerja di perusahaan seperti ini. Ditambah dengan adanya pemimpin yang bisa memfasilitasi mereka, sehingga karyawan freelance terdorong untuk membuat berbagai macam program agar dapat mengedukasi masyarakat dengan ilmu psikologi. karyawan *freelance* merasa mereka pemimpin memberikan mereka kesempatan untuk berkembang dan mewedahi kemampuan-kemampuan yang mereka miliki, sehingga karyawan *freelance* ini merasa beruntung dapat bekerja perusahaan tersebut karena mereka mendapatkan pengalaman dan pelajaran yang lebih dibandingkan dengan belajar selama di perkuliahan dan bekerja di tempat lain.

D. Kesimpulan

Terdapat hubungan positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan *work engagement* karyawan freelance PT. X Consultant Bandung. Gaya kepemimpinan transformasional dengan *work engagement* memiliki korelasi yang tinggi dan hubungan positif. Hal ini menunjukkan bahwa semakin positif persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan transformasional, maka semakin tinggi *Work engagement* pada karyawan freelance di PT. X Consultant Bandung.

E. Saran

1. Bagi perusahaan agar dapat mempertahankan gaya kepemimpinan yang sedang dijalankan, karena gaya kepemimpinan tersebut yang mendorong karyawan memiliki *work engagement* yang tinggi, dan dengan *work engagement* yang tinggi ini memberikan dampak yang positif bagi perusahaan.
2. Bagi perusahaan lain atau perusahaan sejenis, agar dapat memperhatikan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan keadaan organisasi dan juga keadaan karyawan, karena gaya kepemimpinan merupakan salah satu hal yang paling menentukan kemajuan dan kesuksesan perusahaan.
3. Bagi karyawan yang memiliki *work engagement* tinggi agar dapat mempertahankan hal tersebut karena dengan adanya *work engagement* yang tinggi akan membuat individu menjadi mempunyai pengalaman dan juga mendapatkan ilmu yang banyak dan berguna untuk bekal jika akan meneruskan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi.

Daftar Pustaka

- Bass, B.M. (1985). *Leadership and Performance beyond Expectations*, New York: Free Press.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
- Robinson, D., Perryman, S., and Hayday, S. (2004). *The Drivers of Work engagement Report 408*, Institute for Employment Studies, UK.
- Schaufeli, W.B., & Bakker, A.B. 2003. *Utretch work engagement Scale : Preliminary Manual, version 1*. Utretch University, Occupational Psychology UnitLlorens.
- Schaufeli. W. B. 2014. *Work engagement in Theory and Practice (Part 1)*. New York. Routledge Taylor and Francis Group.
- Yukl, G.A. (1989). *Leadership in Organization*. New Jersey: Prentice Hall Inc.
- McCleskey, Jim (2014). *Situational, Transformational, and Transactional Leadership and Leadership Development: Journal of Business Studies Quarterly*