

Pengaruh dari model kepemimpinan transaksional dan transformasional terhadap keterlibatan kerja dan keterikatan pada organisasi

Romanna Renteria, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=93394&lokasi=lokal>

Abstrak

Memasuki pasar bebas tahun 2003, tiap usaha dituntut untuk mencari strategi-strategi terbaik untuk menghadapi persaingan yang semakin keras. Termasuk juga bidang sumber daya manusia (atau yang dikenal sebagai SDM). Semua perusahaan pasti berusaha untuk meningkatkan keterikatan pada organisasi dan keterlibatan kerja dari karyawannya. Mengapa ? karena keterikatan dan keterlibatan tinggi akan membuat karyawan berpikir positif tentang pekerjaan, bersikap positif serta bertingkah laku positif yang pada akhirnya meningkatkan kinerja dan produktifitas mereka.

Salah satu variabel yang mempengaruhi keterikatan dan keterlibatan kerja adalah faktor hubungan atasan dan bawahan atau yang bahasa awamnya kepemimpinan. Ada dua model kepemimpinan terbaru yaitu kepemimpinan transformasional dan model kepemimpinan transaksional. Pendekatan kepemimpinan transformasional berusaha meningkatkan kesadaran bawahan akan hasil-hasil atau kinerja yang bernilai (valued outcomes). Sedangkan kepemimpinan transaksional adalah kepemimpinan yang ditandai dengan proses pertukaran antara imbalan dengan kinerja yang ditetapkan.

Jadi penelitian ini melihat pengaruh dari model kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional terhadap keterikatan kerja serta keterlibatan kerja. Keterikatan kerja yang akan digunakan disini adalah keterikatan kerja dari Allen Meyer yaitu keterikatan afeksi, keterikatan rasional dan keterikatan nonnative. Sedangkan keterlibatan kerja yang digunakan adalah dari Kanungo.

Hasil analisa data menunjukkan bahwa ada pengaruh dari model kepemimpinan terhadap keterikatan pada organisasi tertentu dan keterlibatan kerja terutama kepemimpinan transformasional. Model kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap keterikatan afektif. Model kepemimpinan berpengaruh terhadap keterikatan rasional, dan normative pada level signifikansi <0.05 . Model kepemimpinan berpengaruh terhadap keterlibatan kerja pada level signifikansi <0.05 .

Hasil ini menunjukkan akan adanya pergeseran nilai di dunia kerja. Nilai-nilai emosional mulai hilang digantikan oleh nilai rasional seperti pertukaran materi serta normative yaitu rasa bersalah dan takut. Dalam hal kepemimpinan, umumnya karyawan masih mempersepsikan model kepemimpinan transformasional yang terbaik untuk menghasilkan keterikatan serta keterlibatan kerja. Pendekatan karisma, individual serta stimulasi intelektual ternyata secara signifikan meningkatkan derajat keterikatan pada organisasi karyawan dan keterlibatan kerja mereka.