

MENINGKATKAN WORK ENGAGEMENT MELALUI GAYA TRANSFORMASIONAL LEADERSHIP: PERAN PSIKOLOGI KEPEMIMPINAN DALAM MEMBANGUN KETERLIBATAN ANGGOTA KETIKA MENJALANKAN SEBUAH EVENT

Dian Martha Prasetyaningrum, Amalia Sekar Winanti, Farah Rizkinia Prasetyani, Rini Eka Sari

Universitas Sarjanawisata Tamansiswa

Email: dianmartha68@gmail.com, sekaramalia56@gmail.com, fararizkinia@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini membahas terkait "Psikologi Kepemimpinan" yaitu membahas tentang peningkatan keterlibatan kerja (work engagement) melalui kepemimpinan transformasional dalam organisasi. Penulis mengidentifikasi pentingnya work engagement bagi perusahaan, terutama dalam menghadapi krisis global, dan mengaitkannya dengan pencapaian tujuan organisasi. Tujuan penelitian ini meliputi identifikasi peran empati dalam kepemimpinan, analisis bagaimana pendekatan empati menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, eksplorasi hubungan antara keterlibatan pemimpin yang berempati dengan produktivitas dan kepuasan kerja, serta penyediaan model pendekatan empati dalam kepemimpinan. Dokumen ini juga mencakup tinjauan pustaka mengenai konsep work engagement dan kepemimpinan transformasional, serta metode penelitian yang dilakukan secara daring melalui wawancara. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan tentang bagaimana kepemimpinan yang empatik dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dalam organisasi.

Kata Kunci: Leadership, Work Engagement, Organisasi.

ABSTRACT

This report discusses the "Psychology of Leadership" which is about increasing work engagement through transformational leadership in organizations. The author identifies the importance of work engagement for companies, especially in facing the global crisis, and links it to achieving organizational goals. The objectives of this study include identifying the role of empathy in leadership, analyzing how an empathetic approach creates a supportive work environment, exploring the relationship between empathetic leader engagement and productivity and job satisfaction, and providing a model of an empathetic approach to leadership. This document also includes a literature review of the concepts of work engagement and transformational leadership, as well as research methods conducted online through interviews. This study is expected to provide insight into how empathetic leadership can increase employee engagement in organizations.

Keywords: Leadership, Work Engagement, Organization.

Article History

Received: Desember 2024

Reviewed: Desember 2024

Published: Desember 2024

Plagiarism Checker No 77

DOI : Prefix DOI :

10.8734/Musytari.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : Liberosis



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

PENDAHULUAN

Ketika dampak krisis global terus dirasakan, keterlibatan kerja adalah aspek utama yang perlu diperhatikan oleh para pemimpin di perusahaan. Banyak yang percaya bahwa Work Engagement perlu dipertimbangkan secara serius oleh para pemimpin dan eksekutif HR jika perusahaan ingin bertahan dari dampak krisis saat ini. Pendapat tersebut juga didukung oleh beberapa penelitian yang menghubungkan tingginya tingkat work engagement dengan

pencapaian tujuan organisasi dan hasilnya sangat positif. Pembahasan mengenai keterikatan kerja biasanya selalu dikaitkan dengan manajemen talenta, dan meskipun dapat memberikan hasil yang sangat bermanfaat dalam jangka panjang, program ini masih dianggap sebagai program yang "high cost" oleh beberapa perusahaan. Kenaikan biaya jelas bukan merupakan keputusan umum bagi perusahaan, karena dampak krisis masih terasa hingga saat ini. Jika diambil keputusan untuk meningkatkan biaya penerapan program manajemen talenta, perusahaan akan semakin terbebani dengan biaya operasional. Namun jika perusahaan mengabaikan hal ini, mereka berisiko kehilangan karyawan terbaiknya, atau setidaknya potensi terbaiknya.

Memahami tingkat keterlibatan karyawan dan mempertahankannya pada tingkat yang tinggi biasanya memberikan sejumlah manfaat bagi perusahaan atau organisasi termasuk produktifitas pegawai dapat dipertahankan dan ditingkatkan karena pegawai merasa nyaman dalam bekerja secara internal dan mempertahankan karyawan yang baik karena tidak mudah tergiur dengan tawaran dari perusahaan lain. Mencapai tujuan perusahaan, dengan beberapa penelitian mengkorelasikan dengan work engagement yang tinggi, pencapaian tujuan perusahaan tersebut membuktikan hipotesis bahwa korelasi tersebut sangat positif menjadi kenyataan.

Agustian (2012) menyebutkan pentingnya work engagement tidak hanya terjadi di perusahaan swasta, namun juga di badan usaha milik negara (BUMN) dan instansi pemerintah, serta di organisasi. Keterlibatan kerja yang tinggi menghasilkan orang-orang yang memiliki motivasi tinggi, berkomitmen, antusias, dan antusias terhadap pekerjaannya. Komitmen kerja menjadikan seseorang merasa bahwa kehadirannya dalam suatu organisasi atau perusahaan berarti bagi kehidupannya, hingga mencapai tingkat terdalam yang pada akhirnya meningkatkan Kinerja Perusahaan atau Organisasi.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi peran empati dalam psikologi kepemimpinan yang dapat meningkatkan keterlibatan kerja (work engagement) anggota tim dalam menjalankan sebuah event. Menganalisis bagaimana pendekatan empati oleh pemimpin dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, kolaboratif, dan motivatif selama proses penyelenggaraan event. Mengeksplorasi hubungan antara keterlibatan pemimpin yang berempati dengan peningkatan produktivitas, kepuasan kerja, dan loyalitas anggota tim saat bekerja dalam event. Menyediakan model pendekatan empati dalam kepemimpinan yang dapat diterapkan untuk memaksimalkan keterlibatan anggota tim dalam berbagai konteks kerja.

KAJIAN PUSTAKA

Work engagement

Keterlibatan kerja atau Employee Engagement merupakan sebuah konsep dalam manajemen bisnis, dan karyawan yang terlibat adalah karyawan yang berkomitmen penuh dan menunjukkan semangat kerja yang tinggi dalam hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan dan kegiatan bisnis jangka panjang yang menyatakan dirinya menjadi anggota. Dengan kata lain, definisi keterikatan kerja mengacu pada komitmen, kepuasan, dan antusiasme karyawan terhadap pekerjaannya. Keterikatan kerja telah berkembang dari berbagai konsep seperti motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Menurut Kahn (May et al, 2004), keterlibatan kerja didefinisikan sebagai anggota organisasi memenuhi peran pekerjaan mereka, melakukan pekerjaan mereka, dan mengekspresikan diri mereka secara fisik, kognitif, dan emosional saat bekerja. Keterlibatan karyawan seperti itu sangat diperlukan untuk meningkatkan motivasi kerja (Hochschild, Mei 2004 dkk).

Aspek dan indikator :

Secara ringkas Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma, & Bakker, (2002) menjelaskan mengenai dimensi yang terdapat dalam work engagement, yaitu:

a. Vigor

Merupakan curahan energi dan mental yang kuat selama bekerja, keberanian untuk berusaha sekuat tenaga dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, dan tekun dalam menghadapi kesulitan kerja. Juga kemauan untuk menginvestasikan segala upaya dalam suatu pekerjaan, dan tetap bertahan meskipun menghadapi kesulitan.

b. Dedication

Merasa terlibat sangat kuat dalam suatu pekerjaan dan mengalami rasa kebermaknaan, antusiasme, kebanggaan, inspirasi dan tantangan.

c. Absorption

Dalam bekerja karyawan selalu penuh konsentrasi dan serius terhadap suatu pekerjaan. Dalam bekerja waktu terasa berlalu begitu cepat dan menemukan kesulitan dalam memisahkan diri dengan pekerjaan.

Faktor yang memengaruhi :

Menurut Schaufeli (Bakker & Demerouti, 2008) menemukan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi work engagement adalah sebagai berikut :

1. Job Resources (Sumber pekerjaan) Job Resource diasumsikan sebagai sesuatu yang positif terkait dengan work engagement seperti dukungan sosial dari rekan-rekan kerja dan atasan, performance feedback, keterampilan serta kesempatan untuk belajar. Job Resource juga mengacu pada aspek fisik, aspek sosial, atau organisasi dari pekerjaan yang memungkinkan karyawan dapat mengurangi tuntutan pekerjaan yang menguras secara fisik maupun psikologis (psychological cost), memungkinkan untuk mencapai suatu tujuan kerja serta menstimulasi karyawan dalam pertumbuhan, pembelajaran serta perkembangan secara personal.
2. Salience of Job Resource Salience of Job Resource mengacu pada seberapa penting bagaimana karyawan memanfaatkan sumber daya pekerjaan ketika mereka dihadapkan dengan tuntutan pekerjaan yang tinggi.
3. Personal Resource Personal Resource merupakan sumber daya pribadi yang dimiliki oleh karyawan yang mengacu pada evaluasi diri secara positif yang mengacu pada kemampuan seorang individu atau karyawan dalam mengontrol dan mempengaruhi keberhasilan lingkungan mereka. Evaluasi diri yang positif tersebut dapat memprediksi penetapan tujuan, motivasi, kinerja, kepuasan hidup dan kepuasan kerja, ambisi karir dan hasil lain yang diharapkan.

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Dalam suatu organisasi, pemimpin merupakan orang yang memegang peranan penting terkait masa depan yang akan terjadi dalam organisasi tersebut. Jika organisasi tidak serius mempersiapkan diri, dengan orientasi jangka panjang, maka ketakutan akan krisis akan terjadi, maiposka sering kali orang tidak berada pada posisi yang tepat. Secara umum, seorang pemimpin dianggap sukses Kata mempunyai kepemimpinan yang efektif apabila unit organisasi yang dipimpinnya berhasil menyelesaikan tugas yang dilaksanakannya sesuai dengan tujuannya. Kepemimpinan melibatkan proses yang disengaja oleh seseorang dalam memberikan pengaruh yang kuat terhadap orang lain untuk memberikan bimbingan, menyusun, dan memfasilitasi aktivitas dan hubungan kelompok dalam suatu organisasi (Yukl, 2005).

Aspek dan indikator :

1. Visi (Vision) adalah aspek kepemimpinan yang paling penting dan dibangun melalui kharisma, komponen lebih luas. Pernyataan ini didukung oleh temuan empiris. Hasil metaanalisis menunjukkan bahwa ukuran efektivitas seperti kepuasan pegawai terhadap pimpinan berkorelasi dengan karisma paling kuat. Cara para peneliti mendefinisikan karisma sangat penting. Salah satu dari lima elemen karisma adalah visi. Dia juga mengatakan bahwa pemimpin yang karismatik menunjukkan berbagai perilaku yang mengandung ideologi yang akan meningkatkan kejelasan tujuan, fokus tugas, keharmonisan nilai, dan kesatuan. Oleh karena itu, visi merupakan gambaran masa depan yang paling ideal, yang berfungsi sebagai fondasi untuk prinsip-prinsip organisasi.
2. Komunikasi Inspirasional (Inspirational Communication) Selama bertahun-tahun, motivasi inspirasional telah dianggap sebagai elemen utama dari kepemimpinan transformasional. Ada berbagai definisi untuk konsep ini. Untuk meningkatkan motivasi karyawan dan mentransendensikan minat pribadi untuk kepentingan kelompok, pemimpin karismatik menggunakan pendekatan inspirasional dan pencakapan emosional. Menggambarkan masa depan yang diinginkan, menunjukkan cara untuk mencapainya, memberikan contoh untuk diikuti, menetapkan standar kinerja, dan

menunjukkan pertimbangan yang matang dan keyakinan adalah cara para pemimpin menunjukkan karakter dan inspirasi motivasional.

3. Kepemimpinan yang Mendukung (Supportive Leadership) Salah satu aspek yang membedakan teori kepemimpinan transformasional dari teori kepemimpinan kontemporer adalah bahwa model transformasional mempertimbangkan individu. Mengembangkan orientasi ke arah karyawan, menunjukkan perhatian khusus kepada karyawan, dan menanggapi kebutuhan karyawan secara wajar menghasilkan pertimbangan khusus ini. Perilaku pendukung pemimpin adalah perilaku yang ditujukan untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan karyawan, seperti menunjukkan kepedulian terhadap kesehatan karyawan dan membuat lingkungan kerja yang nyaman, akrab, dan mendukung.
4. Stimulasi Intelektual (Intellectual Stimulation) Stimulasi intelektual dapat meningkatkan kemampuan pegawai untuk mengonseptualisasi, mengkomprehensikan, dan menganalisis masalah, serta meningkatkan kemampuan mereka untuk berpikir tentang masalah dari sudut pandang baru.
5. Kesadaran Personal (Personal Recognition) Istilah kesadaran personal digunakan untuk mengidentifikasi atau menjelaskan aspek dari contingent rewards yang terkait dengan kepemimpinan transformasional secara teoretis. Pemimpin menunjukkan kesadaran personal sebagai pengakuan bahwa mereka menghargai upaya individu dan memberikan penghargaan atas pencapaian kinerja yang konsisten dengan visi melalui pujian dan pengakuan terbuka atas upaya pegawainya. Selain itu, dia mendefinisikan kesadaran personal sebagai pemberian penghargaan dalam bentuk pujian dan pengakuan terbuka untuk upaya yang dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu.

Faktor yang memengaruhi :

Menurut Davis (2017), ada beberapa komponen yang mempengaruhi gaya kepemimpinan transformasional, antara lain:

1. Karyawan yang benar-benar berdedikasi kepada organisasi memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk berpartisipasi dalam organisasi.
2. Memiliki keinginan yang lebih kuat untuk tetap bekerja pada organisasi yang saat ini dan dapat terus membantu mencapai tujuan.
3. Berpartisipasi sepenuhnya dalam pekerjaan mereka, karena pekerjaan tersebut merupakan mekanisme penting dan jalur individu untuk membantu mencapai tujuan organisasi.

METODE

A. Lokasi

Lokasi yang dijadikan tempat melakukan survey yaitu berada pada sebuah event Vape Expo.

B. Subjek Penelitian

Subjek pada penelitian ini berjumlah satu orang yaitu saudara VK ketua sebuah event Vape Expo.

C. Waktu pelaksanaan

Waktu pelaksanaan pengambilan data pada penelitian ini dilaksanakan dengan wawancara online menggunakan aplikasi Gmeet pada hari Selasa tanggal 22 Oktober 2024

D. Metode yang digunakan

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif yaitu pengamatan (observasi) dan wawancara. Pada penelitian ini, peneliti menyajikan hasil penelitian secara kualitatif deskriptif yaitu data-data yang dikumpulkan berupa kata-kata, gambar dan bukan angka. Data tersebut berasal dari naskah wawancara, catatan lapangan, dan foto.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil wawancara dengan VK, ketua event Vape Expo, mengungkapkan peran pentingnya dalam mengkoordinasikan tim selama persiapan dan pelaksanaan acara. Pembagian tugas dilakukan dengan mempertimbangkan pengalaman dan keahlian masing-masing anggota, serta

komunikasi yang efektif melalui grup chat dan rapat rutin. Meskipun menghadapi kendala seperti bentroknya jadwal kerja, tim menunjukkan fleksibilitas dalam pembagian tugas. Setelah acara, evaluasi dilakukan untuk mengumpulkan umpan balik guna meningkatkan kinerja di event mendatang. Bagus juga mengapresiasi kerja keras tim dan berharap kerjasama yang baik dapat berlanjut di acara berikutnya, menciptakan sinergi yang lebih baik di masa depan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan wawancara dengan VK, ketua event Vape Expo, terdapat beberapa hasil penting yang dapat dianalisis dengan dukungan teori psikologi, yaitu :

1. Peran Kepemimpinan

Bagus menekankan pentingnya peran kepemimpinan dalam mengkoordinasikan tim. Teori kepemimpinan situasional menunjukkan bahwa pemimpin yang efektif harus mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan kebutuhan tim dan situasi yang dihadapi. Dalam hal ini, Bagus membagi tugas berdasarkan pengalaman dan keahlian anggota, yang sejalan dengan teori penempatan individu yang tepat untuk meningkatkan kinerja tim.

2. Komunikasi Efektif

Komunikasi yang baik menjadi kunci keberhasilan dalam pelaksanaan acara. Bagus menggunakan grup chat dan rapat rutin untuk memastikan semua anggota tim terlibat dan mendapatkan informasi yang diperlukan. Teori komunikasi dalam organisasi menekankan bahwa komunikasi yang terbuka dan transparan dapat meningkatkan keterlibatan dan kepuasan kerja anggota tim.

3. Keterlibatan Anggota Tim

Anggota tim sangat terlibat dalam setiap tahap persiapan dan pelaksanaan acara, mulai dari pemasangan booth hingga pengaturan logistik. Teori motivasi, seperti Teori Keterlibatan, menunjukkan bahwa keterlibatan yang tinggi dalam pekerjaan dapat meningkatkan rasa bermaknaan dan kepuasan kerja. Hal ini terlihat dari antusiasme dan komitmen anggota tim dalam menjalankan tugas mereka.

4. Evaluasi dan Umpan Balik

Setelah acara, VK melakukan evaluasi menyeluruh untuk mengumpulkan umpan balik dari setiap divisi. Proses ini penting untuk pembelajaran dan peningkatan kinerja di masa mendatang. Teori pembelajaran organisasi menyatakan bahwa evaluasi dan umpan balik yang konstruktif dapat membantu tim untuk berkembang dan beradaptasi dengan lebih baik di masa depan.

5. Fleksibilitas dalam Pembagian Tugas

Meskipun menghadapi kendala seperti bentroknya jadwal kerja, tim menunjukkan fleksibilitas dalam pembagian tugas. Teori ketahanan dalam psikologi menunjukkan bahwa individu dan tim yang mampu beradaptasi dengan perubahan dan tantangan cenderung memiliki kinerja yang lebih baik.

Hasil analisis yang didapat dari penelitian terkait gaya kepemimpinan yang digunakan oleh VK pada sebuah event vape expo ini adalah peran kepemimpinan yang penting dalam mengkoordinasikan tim, komunikasi yang efektif dan keterlibatan antar anggota merupakan kunci keberhasilan dalam sebuah acara yang dilaksanakan, evaluasi dan umpan balik dan fleksibilitas pembagian tugas yang baik juga dapat menjadi penentu kesuksesan acara.

KESIMPULAN

Berdasarkan wawancara dengan VK ketua event Vape Expo, dapat disimpulkan bahwa peran Bagus dalam mengkoordinasikan tim sangat penting selama persiapan dan pelaksanaan acara. Pembagian tugas dilakukan dengan mempertimbangkan pengalaman dan keahlian anggota, serta komunikasi yang baik melalui grup chat dan rapat rutin menjadi kunci keberhasilan. Meskipun menghadapi kendala seperti bentroknya jadwal kerja, tim tetap menunjukkan fleksibilitas dalam pembagian tugas. Setelah acara, evaluasi dilakukan untuk mengumpulkan feedback guna meningkatkan kinerja di event mendatang. Bagus juga mengapresiasi kerja keras tim dan berharap kerjasama yang baik dapat berlanjut di acara berikutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustian 2012. <http://aryginanjahresq.wordpress.com/2012/03/28/employee-engagement-dalambudaya-perusahaan/> (April 9, 2012)
- Hewitt Assosiate. 2008. Leadership Opportunities: Increased Bottom Line Results Through Improve Staff Engagement. *Modul*
- Munandar, A. S., 2001. Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: UI Press
- 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, 71–92.
- Schaufeli, W.B., Bakker, A.B. 2003. UWES - Utrecht Work Engagement Scale: Test Manual. Tidak Diterbitkan. Department of Psychology. Utrecht University.
- Yukl, G. 2005. Kepemimpinan Dalam Organisasi. Edisi Kelima. Alih Bahasa: Budi Supiyanto. Jakarta: PT.