

Peran Kepemimpinan Profetik dan Pemberdayaan Psikologis dalam Membangun Keterikatan Kerja Karyawan

Puti Archianti Widiasih^{a,1}

¹Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka

^aputi@uhamka.ac.id

Abstrak

Keterlibatan kerja merupakan isu penting dalam efektivitas organisasi. Keterlibatan kerja akan terkait dengan kinerja karyawan yang lebih baik. Pekerja yang terlibat sering mengalami emosi positif, mengalami kesehatan yang lebih baik, dan juga menciptakan pekerjaan dan sumber daya pribadi mereka sendiri. Keterlibatan kerja ditemukan berhubungan positif dengan sumber daya pekerjaan termasuk dukungan sosial dari atasan dan kesempatan untuk belajar dan berkembang. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kesejahteraan kerja kenabian, gaya kepemimpinan dan pemberdayaan psikologis sebagai prediktor keterlibatan kerja. Penelitian ini mengumpulkan data dari 239 karyawan dan menggunakan analisis regresi berganda. Hasil menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan profetik dan pemberdayaan psikologis telah berkontribusi terhadap keterikatan kerja melalui R^2 sebesar 0,112. Artinya kontribusi dari kepemimpinan profetik dan pemberdayaan psikologis secara simultan yang mempengaruhi keterikatan kerja karyawan sebesar 11,2%, sisanya sebesar 88.8% akan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata Kunci: keterikatan kerja kepemimpinan profetik, pemberdayaan psikologis

Pendahuluan

Keberhasilan sebuah organisasi menjalankan aktivitasnya tidak lepas dari peran penting setiap sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Penting bagi organisasi untuk dapat mendapatkan, memelihara, mengembangkan dan mengelola sumber daya manusia yang ada di dalamnya sehingga dapat menjadi penggerak aktivitas organisasi. Dengan demikian organisasi akan menjadi maju dan dapat berkompetisi.

Berbagai upaya dilakukan organisasi untuk mempertahankan keberadaan setiap karyawan dan meningkatkan kinerjanya. Konsep *work engagement* (keterikatan kerja) dapat menjadi salah satu variabel yang dapat

menjelaskan peningkatan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan pendapat Scheimann (2011) yang menyatakan bahwa keterikatan karyawan merupakan kontributor penting dalam upaya retensi karyawan, retensi dan kepuasan pelanggan, serta peningkatan kualitas kinerja karyawan.

Vance (dalam Scheimann, 2011) menjelaskan bahwa dengan adanya keterikatan karyawan pada organisasi akan menggambarkan kerelaan karyawan untuk bekerja keras, terlibat sepenuh hati mengerjakan tugas yang ditentukan dan melakukan tindakan sukarela dan hanya sedikit menunjukkan perilaku yang tidak disukai perusahaan. Karyawan yang

memiliki keterikatan tinggi akan bekerja dengan lebih bergairah, bertenaga, dan mengerahkan upaya lebih. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan yang memiliki keterikatan adalah individu yang melakukan hal-hal positif yang pada akhirnya akan memberikan kemajuan bagi organisasi.

Scheimann (2011) menyebutkan beberapa dampak jika sebuah perusahaan yang keterikatan karyawannya tergolong rendah, diantaranya adalah : a.) Kepuasan pelanggan eksternal dan internal yang rendah, b.) Produktivitas rendah karena energi yang digunakan sekadarnya saja, c.) Hilangnya talenta paling hebat ketika kondisi pasar memungkinkan, d.) Orang yang tak berguna: karyawan yang tak laku di luar tetap bertahan di perusahaan hingga pensiun, e.) Karyawan tidak bersedia merekomendasikan kepada para talenta baru untuk bekerja di perusahaan tersebut, f.) Budaya sinis atau apatis.

Menurut Schaufeli et al (2002), keterlibatan karyawan terdiri dari tiga dimensi - yaitu, semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*) dan penyerapan (*absorption*). Semangat dicirikan oleh tingkat energi yang tinggi dan ketahanan mental saat bekerja, kemauan untuk menginvestasikan usaha dalam pekerjaan seseorang, tidak mudah menjadi lelah, dan ketekunan bahkan dalam menghadapi kesulitan. Dedikasi mengacu pada keterlibatan kuat dalam pekerjaan seseorang, ditandai oleh antusiasme dan kebanggaan dalam pekerjaan seseorang, dan merasa terinspirasi dan tertantang

karenanya. Penyerapan ditandai dengan berkonsentrasi sepenuhnya pada pekerjaan seseorang. Ini mengacu pada keadaan menyenangkan dimana seseorang benar-benar tenggelam dalam pekerjaan seseorang, melupakan hal lain. May et al. (2004) mencatat bahwa, agar semangat manusia berkembang di tempat kerja, individu harus dapat melibatkan dirinya secara kognitif, emosional dan fisik.

Spreitzer (1995) menemukan bahwa kepuasan, perilaku inovatif, dan penurunan stres karyawan juga terkait dengan pemberdayaan. Mengingat bahwa karyawan yang diberdayakan akan percaya pada diri mereka dan pekerjaan yang mereka lakukan sehingga mereka akan lebih terlibat. Penelitian ini berfokus pada pemberdayaan psikologis yang memiliki empat dimensi yaitu *meaning* (kebermaknaan), *competence* (kompetensi), *self-determination* (determinasi diri) dan *impact* (pengaruh diri). Studi tentang pemberdayaan karyawan sudah banyak diteliti, beberapa penelitian telah membuktikan bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh positif pada jalannya suatu organisasi. Salah satunya adalah penelitian yang dilakukan Rachmansyah (2011) menemukan bahwa pemberdayaan psikologis terbukti memediasi hubungan antara faktor-faktor karakteristik pekerjaan dengan komitmen afektif.

Dalam organisasi, peran pemimpin merupakan faktor utama untuk membangun etos kerja karyawan. Menurut Avolio (1999) pemimpin harus mampu mengajak dan mengubah aspirasi, kebutuhan dan nilai-nilai

individu para anggotanya untuk memaksimalkan potensi yang ada pada masing-masing individu tersebut. Dengan melibatkan para anggotanya secara emosional dalam mencapai tujuan organisasi, masing-masing individu diharapkan dapat menemukan makna pekerjaan yang dilakukan tidak hanya sebagai rutinitas namun sebagai bagian dari hidupnya untuk mencapai masa depan organisasi dan dirinya sendiri (Avolio, 1999).

Kepemimpinan memiliki peran yang strategis dan merupakan inti dari sebuah organisasi. Tanpa kepemimpinan yang efektif atau yang baik, maka jalannya sebuah organisasi tidak akan terarah. Dari berbagai gaya kepemimpinan, konsep kepemimpinan profetik nampaknya bisa menjadi salah satu alternatif dalam pengelolaan kelompok. kepemimpinan profetik merujuk pada sikap Nabi Muhammad SAW yang merupakan kata serapan dari kata *prophet* yang memiliki arti nabi yaitu sebagai pemberi kabar, berita, risalah kebenaran bagi umat manusia. Kepemimpinan profetik yang meneladani kepemimpinan Rasulullah ini akan dilihat dari dimensi shidiq, amanah, tabligh dan fatonah

Keterikatan Kerja

Robinson et al (2004) mendefinisikan keterikatan karyawan sebagai sikap positif yang dipegang oleh karyawan terhadap organisasi dan nilainya. Karyawan yang terlibat menyadari konteks bisnis, dan bekerja sama dengan rekan kerja serta bersedia untuk meningkatkan kinerja dalam pekerjaan untuk keuntungan organisasi

Individu yang memiliki keterikatan kerja akan dicirikan sebagai individu yang melaksanakan peran kerjanya, bekerja dan mengekspresikan dirinya secara fisik, kognitif dan emosional selama bekerja (Kahn dalam Luthans & Peterson, 2002).

Perrin's Global Workforce Study (2003) menyatakan bahwa keterikatan kerja sebagai kesediaan dan kemampuan karyawan dalam membantu keberhasilan perusahaan dengan memberikan upaya yang berkelanjutan. dipengaruhi oleh banyak faktor yang melibatkan faktor emosional dan rasional yang berkaitan dengan pekerjaan dan keseluruhan pengalaman kerja.

Gallup (dalam Dernovsek, 2008) menyamakan keterikatan karyawan dengan keterikatan emosional karyawan yang positif dan komitmen karyawan. Keterikatan ini menggambarkan tingkat keterlibatan kerja karyawan dalam aktivitas yang ada di organisasi

Schaufeli et al (2002) mendefinisikan *engagement* sebagai sebuah kondisi motivasional positif yang terkait dengan pekerjaan. Terdapat tiga dimensi utama yang membangun keterlibatan kerja, yaitu *Vigor* (semangat), *Dedication* (pengabdian), *Absorption* (penyerapan).

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.

Kepemimpinan Profetik

Kepemimpinan merupakan kemampuan dan proses mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan tertentu (Yukl, 2006). Kepemimpinan dalam bahasa arab disebut dengan *imamah*, *khilafah*, atau *imarah*, yang memiliki makna daya memimpin, atau kualitas pemimpin, atau tindakan memimpin. *Imamah* berasal dari kata *amma-ya ummu* yang mempunyai arti kata menuju, meneladani dan memimpin. Istilah *imam* muncul dari kata tersebut, yang memiliki arti pemimpin atau orang yang memimpin, karena perilakunya diteladani. *Khilafah* berasal dari kata *khalafa* yang mempunyai arti belakang dan mengganti. Pemimpin seringkali disebut dengan *khalifatullah* atau pengganti/wakil Allah. Kepemimpinan diyakini sebagai tugas (*amanah*) ujian, tanggung jawab dari Tuhan, yang pelaksanaannya tidak hanya

dipertanggungjawabkan kepada parang anggota yang dipimpin, tetapi juga kepada Tuhan Yang Maha Esa (Zainuddin dan Mustaqim, 2005).

Pada tahun 1991, Kuntowijoyo mencetuskan konsep profetik melalui istilah ilmu social profetik. Ilmu social profetik tidak hanya menjelaskan dan mengubah fenomena social, tapi juga memberi petunjuk arah transformasi dilakukan, untuk apa, dan oleh siapa saja. Kepemimpinan profetik diartikan sebagai kemampuan pemimpin untuk mengendalikan diri dan mempengaruhi orang lain mencapai tujuan bersama dengan meneladani kehidupan para nabi/*prophet* (Budhiarto & Himam, 2006).

Sebagai seorang muslim yang memiliki pedoman hidup yang bersumber dari al-Quran dan as-Sunah, maka setiap tingkah laku sepantasnya berpijak pada kedua tuntunan hidup tersebut. Termasuk dalam masalah kepemimpinan, dimana setiap pribadi muslim berpijak pada konsep kepemimpinan yang memiliki relevansi dengan ajaran Islam, yaitu model kepemimpinan Nabi Muhammad SAW.

Secara umum kepemimpinan profetik memiliki empat aspek, yaitu *sidiq* (jujur dan mengikuti kebenaran nurani), *amanah* (bertanggung jawab dan terpercaya), *tabligh* (berkomunikasi empatik dan efektif) dan *fathonah* (cerdas karena taqwa). Keempat aspek ini yang akan menjadi dasar pengukuran dalam skala kepemimpinan yang disusun oleh Budhiarto & Himam (2006), yaitu :

1. *Sidiq*

Pemimpin berkarakter *sidiq* senantiasa jujur kepada Tuhannya, diri sendiri, orang lain dan alam semesta. Pemimpin tersebut juga senantiasa mengikuti kebenaran berdasarkan suara hati nuraninya, sabar konsisten, dan dapat menjadi teladan bagi orang lain. Pemimpin berkarakter *sidiq* tidak suka berdusta, tidak mudah terpengaruh hawa nafsunya, serta tidak mengutamakan kepentingan pribadi diatas organisasi

2. Amanah

Amanah mempunyai arti dapat dipercaya, setia, profesional, dan penuh tanggung jawab. Pemimpin yang *amanah* senantiasa setia kepada Tuhannya, diri sendiri, dan orang lain. Pemimpin yang amanah akan bekerja dengan sungguh-sungguh dengan berkomitmen kepada Allah, rekan kerja, staf, bahkan konsumen, serta bersikap adil, karena menyadari bahwa semua tugas akan dipertanggungjawabkan juga kepada Allah selain kepada organisasi

3. Tabligh

Tabligh dalam kepemimpinan juga bermakna transparan, *open management*, serta ber-*amar ma'ruf nahi munkar*. Perilaku pemimpin *tabligh* antara lain berani menyatakan kebenaran dan bersedia mengakui kekeliruan. Hal-hal yang benar dikatakannya benar, hal-hal yang salah dikatakannya salah Pemimpin profetik

menyatakan keterbukaannya yang sebenarnya kepada Tuhannya, diri sendiri, dan orang lain

4. Fathonah

Fathonah yang berarti cerdas dan mampu mengatasi masalah menjadi *problem solver*. Kecerdasan tersebut dibangun dari ketaqwaan kepada Allah. Perilaku pemimpin *fathonah* tereksprei pada etos kerja dan kinerja pemimpin yang mampu memecahkan masalah secara tepat dan cepat. Pemimpin yang *fathonah* memiliki kecerdasan dalam memfungsikan qolbu, akal pikiran, dan pancainderanya secara optimal untuk mengatasi masalah

Pemberdayaan Psikologis

Pemberdayaan psikologis memiliki dua komponen kata yaitu pemberdayaan dan psikologis. Pemberdayaan adalah memberikan sebuah kekuasaan atau otoritas. Melhem (dalam Rosemary, 2003) menyebutkan bahwa secara sederhana bahwa pemberdayaan *akan* focus kepada proses pemberian otoritas dan keleluasaan pada hal-hal yang berkaitan dengan tugas. Lebih lanjut Conger dan Kanungo (1988) juga melihat kosnep pemberdayaan sebagai konstruk relasi antara organsasi dan karyawan. Namun Thomas dan Velthose (1990) lebih mempertimbangkan konsep pemberdayaan sebagai konstruk motivasi yang merupakan sekumpulan kognisi yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja, dimana

kumpulan kognisi tersebut dapat menciptakan orientasi atau dorongan aktif pada pekerjaan.

Spreitzer (1995) memberkan konsep pemberdayaan psikologis dan pemberdayaan sosio structural. Pemberdayaan sosio structural adalah perspektif yang lebih makro dimana pemberdayaan lebih berfokus pada pemberian kekuasaan dalam hal struktur, kebijakan, dan praktik pekerjaan (Spreitzer, 1998). Sedangkan pemberdayaan psikologis merupakan perspektif yang lebih mikro, dimana peneliti melihat bagaimana pengalaman psikologis yang dialami karyawan atas pemberdayaan yang diberikan. Pemberdayaan psikologis didefinisikan sebagai sekumpulan keadaan psikologis yang diperlukan oleh individu untuk dapat merasakan bahwa ia memiliki kendali akan pekerjaan yang ia lakukan (Spreitzer, 1998). Pemberdayaan psikologis dibangun oleh empat dimensi kognitif adalah *meaning, competence, self determination*, dan *impact*.

Spreitzer (1995) memberikan beberapa asumsi yang menjadi karakteristik dari pemberdayaan psikologis. Pertama, pemberdayaan psikologis bukanlah sebuah karakter kepribadian, melainkan sekumpulan kognisi yang dibentuk oleh lingkungan kerjanya. Oleh karena itu level pemberdayaan psikologis tidaklah konstan tetapi bersifat naik turun. Kedua, pemberdayaan psikologis merupakan variable yang kontinu, artinya seseorang tidak dapat dikatakan sebagai individu yang memiliki atau tidak memiliki pemberdayaan psikologis yang lebih tinggi atau lebih rendah. Ketiga, pemberdayaan psikologis bukanlah konstruk

umum yang bisa digeneralisasikan ke seluruh domain kehidupan, melainkan harus pada domain pekerjaan.

Pemberdayaan psikologis baru dapat dirasakan jika seseorang merasakan keempat dimensi. Jika satu dimensi hilang maka pengalaman pemberdayaan psikologis akan menjadi terbatas. Berikut adalah dimensi yang membangun konstruk pemberdayaan psikologis menurut Spreitzer (1995) :

1. Kebermaknaan (*Meaning*)

Kebermaknaan adalah nilai dari sebuah pekerjaan, dimana penilaian tersebut dilakukan individu berdasarkan idealisme atau standart yang diyakini oleh dirinya. kebermaknaan melibatkan kesesuaian antara kebutuhan individu terhadap peran kerja dan kebutuhan individu terhadap pemenuhan nilai-nilai yang diyakininya. Tingkat kebermaknaan akan semakin baik jika nilai yang diyakni oleh individu semakin sesuai dengan nilai yang diyakini atau diharapkan dari pekerjaan.

2. Kompetensi (*Competence*)

Competence dapat disebut juga sebagai keyakinan diri, merupakan keyakinan individu atas kapabilitas yang dimilikinya untuk melakukan aktivitas-aktivitasnya dengan keahlian tertentu. Luthans et al (2007) mendefinisikan keyakinan diri sebagai kepercayaan diri seseorang tentang kemampuannya untuk menggerakkan motivasi, sumberdaya kognisi, dan merangkai tindakan yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas tertentu yang spesifik.

3. Determinasi Diri (*Self-Determination*)

Determinasi diri merupakan persepsi individu atas keleluasaan dalam memulai dan melanjutkan perilaku maupun proses pekerjaan. Misalnya keleluasaan untuk membuat keputusan mengenai metode kerja, langkah-langkah yang diambil dan usaha apa yang dikeluarkan. Individu yang merasakan bahwa dirinya hanya mengikuti perintah dari atasan dalam mengerjakan tugasnya, ia tidak akan merasakan adanya keleluasaan, sehingga tidak akan dapat merasa terberdayakan

4. Pengaruh Diri (*Impact*)

Pengaruh diri ialah keyakinan individu bahwa hasil pekerjaan yang ia lakukan dapat membawa perubahan pada kondisi pekerjaan orang lain. Pengaruh diri berbeda dengan *locus of control*, dimana pengaruh diri lebih dipengaruhi oleh konteks pekerjaan, sedangkan *locus of control* merupakan bagian dari kebiasaan individu dalam menyikapi sesuatu. Individu yang percaya bahwa pekerjaan yang mereka lakukan memiliki pengaruh bagi pekerjaan orang lain terlihat lebih efektif dalam bekerja, dibandingkan dengan mereka yang tidak mempercayainya

METODE PENELITIAN

Subyek

Subyek penelitian ini adalah karyawan swasta yang ada di DKI Jakarta yang merupakan karyawan tetap dengan minimal masa jabatan 1 tahun dan latar belakang pendidikan minimal S1.

Alat Ukur

Penelitian ini menggunakan 3 jenis skala yaitu (1) Skala kepemimpinan profetik yang disusun oleh Budiarto & Himam (2006) yang terdiri dari 40 butir soal, meliputi dimensi Shidiq, Amanah, Tabligh dan Fatonah. (2) Skala pemberdayaan psikologis yang disusun oleh Spreitzer (1996) yang terdiri dari 12 butir soal, meliputi dimensi *Meaning, Competence, Self-determination, dan Impact*. (3) Skala keterikatan kerja yang disusun oleh Schoufeli et al (2006) yang terdiri dari 9 butir soal, meliputi dimensi *Vigor, Dedication dan Absorption*

Teknik Analisis Data

Uji hipotesis dengan analisis regresi berganda

HASIL PENELITIAN

Deskripsi Data

Penelitian ini melibatkan 239 responden yang merupakan karyawan tetap dengan masa kerja minimal 1 tahun. Adapun sebaran responden berdasarkan jenis kelamin adalah 116 orang responden wanita dan 123 orang responden pria. Adapun tingkat pendidikan akhir responden adalah 183 orang responden dengan latar belakang pendidikan akhir S1 dan 56 orang responden yang memiliki latar belakang pendidikan S2. Sedangkan dari segi masa kerja terdapat 130 orang responden yang memiliki masa kerja 1 – 5 tahun, 56 orang responden yang memiliki masa kerja 5,1 – 10 tahun, dan 53 orang yang memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun

Hasil Analisis Data

Berikut merupakan temuan data hasil perhitungan analisis regresi.

Korelasi antara kepemimpinan profetik, pemberdayaan psikologis dan keterikatan kerja dapat dilihat dari tabel 1 dan 2.

Tabel 1 menerangkan bahwa hubungan antara Kepemimpinan Profetik (X1) dengan Keterikatan Kerja (Y) adalah sebesar 0,262 dengan tingkat signifikansi 0,000. Sedangkan hubungan antara Pemberdayaan Psikologis (X2) dengan Keterikatan Kerja (Y) adalah sebesar 0,213 dengan tingkat signifikansi 0,001. Diperoleh nilai F hitung pada tabel ANOVA diatas, yaitu sebesar 14,836 dengan signifikansi 0.000 Dengan memperhatikan bahwa nilai probabilitas adalah $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan $Y = a + bX$ sudah tepat (lihat tabel 2)

Uji Hipotesis 1; “ada pengaruh yang positif signifikan antara kepemimpinan profetik terhadap keterikatan kerja karyawan “. Dengan memperhatikan tabel diatas maka hasil perhitungan pengaruh antara kepemimpinan profetik

terhadap keterikatan kerja didapatkan hasil T hitung sebesar 3,456 dengan signifikansi 0.001. Dengan demikian maka kepemimpinan profetik akan berpengaruh secara signifikan terhadap keterikatan kerja karyawan.

Uji Hipotesis 2 : “ada pengaruh positif yang signifikan antara pemberdayaan psikologis terhadap keterikatan kerja karyawan”. Dengan memperhatikan tabel diatas maka hasil perhitungan pengaruh antara pemberdayaan psikologis terhadap keterikatan kerja didapatkan hasil T hitung sebesar 3,375 dengan signifikansi 0.001 Dengan demikian maka pemberdayaan psikologis akan berpengaruh secara signifikan terhadap keterikatan kerja karyawan

Uji Hipotesis 3 :” ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan profetik dan pemberdayaan psikologis terhadap keterikatan kerja karyawan”. Koefisien determinasi menerangkan seberapa variasi Y yang disebabkan oleh X_1 dan X_2 secara simultan. Berdasarkan tabel koefisien diatas maka dapat terbaca bahwa nilai R^2 sebesar 0,112, artinya kontribusi dari kepemimpinan profetik dan

Tabel 1.
Tabel Korelasi

	Kepemimpinan Profetik	Pemberdaayaan Psikologis	Keterikatan Kerja
Kepemimpinan Profetik	1	.213**	.262**
Pemberdayaan Psikologis		1	.258**
Keterikatan Kerja			1

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabel 2.
Koefisien

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	49.393	6.389		7.732	.000
Profetik	.083	.024	.217	3.458	.001
Empowerment	.217	.064	.212	3.375	.001

a. Dependent Variable: Keterikatan Kerja

pemberdayaan psikologis secara simultan yang mempengaruhi keterikatan kerja karyawan sebesar 11,2%, sisanya sebesar 88.8% akan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini

DISKUSI

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan profetik dan pemberdayaan psikologis terhadap keterikatan kerja pada karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan profetik dan pemberdayaan psikologis memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keterikatan kerja karyawan. Kepemimpinan profetik sebagai konstruk baru dalam gaya kepemimpinan memiliki korelasi yang signifikan terhadap keterikatan kerja karyawan dengan nilai korelasi sebesar 0.262. Dengan demikian, adanya kepemimpinan atasan yang meneladani sifat Rasulullah SAW akan dapat meningkatkan keterikatan kerja yang dimiliki karyawan.

Dampak positif dari kepemimpinan yang meneladani Rasulullah SAW juga terlihat dari penelitian Diana (2011) yang menemukan bahwa kepemimpinan islami berpengaruh

langsung secara signifikan dengan arah positif terhadap OCB karyawan. Dan perilaku citizenship (OCB) berpengaruh langsung secara signifikan dengan arah positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian lain yang membahas mengenai keterikatan kerja juga menemukan adanya korelasi antara kepemimpinan dengan keterikatan karyawan. Kepemimpinan transformasional dalam penelitian Zhu et al (2009) dapat memprediksi keterlibatan bawahan, terutama pada bawahan dengan karakteristik positif (misalnya, pembelajaran aktif). Para pemimpin yang menunjukkan gaya kepemimpinan transformasional mampu menimbulkan rasa optimis bagi bawahan yang pada akhirnya akan membuat keterikatan pada aktivitas kerja menjadi lebih kuat.

Korelasi positif antara pemberdayaan psikologis terhadap keterikatan kerja yang signifikan sebesar 0.258 menunjukkan semakin karyawan merasa adanya kendali akan pekerjaannya maka akan meningkatkan keterikatan kerjanya. Penelitian yang dilakukan May et al (2004) menunjukkan bahwa ketika tercipta kesempatan merasakan makna dalam pekerjaan, keterikatan karyawan terhadap

pekerjaan dirangsang, sehingga menghasilkan keterlibatan. Adanya rasa kompeten di tempat kerja juga berkontribusi pada keterlibatan saat karyawan takut kehilangan pekerjaan mereka. Determinasi diri, rasa kompeten dan percaya diri akan dapat meningkatkan motivasi intrinsik.

Adanya kontribusi kepemimpinan profetik dan pemberdayaan psikologis sebesar 11,2% terhadap keterlibatan kerja menunjukkan bahwa ada faktor lain yang mempengaruhi sebesar 88.8%. Penelitian yang dilakukan oleh Yadnyawati (2012) menemukan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap employee engagement. Adapun pada penelitian selanjutnya dapat menggali variabel-variabel lain yang dimungkinkan dapat berpengaruh dalam meningkatkan keterikatan kerja pada karyawan.

Kesimpulan

1. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepemimpinan profetik dengan keterlibatan kerja dengan koefisien korelasi sebesar $r = 0,262$ sig 0,00
2. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara pemberdayaan psikologis dengan keterlibatan kerja dengan korelasi sebesar $r = 0.258$ sig 0.00
3. Kepemimpinan profetik dan pemberdayaan psikologis dapat mempengaruhi keterikatan kerja karyawan sebesar $R^2 = 0.112$

Saran

1. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggali variabel lain yang dapat mempengaruhi keterikatan kerja karyawan,

antara lain budaya organisasi, iklim organisasi dan efektivitas kelompok kerja

2. Pada penelitian lanjutan perlu dilakukan kajian yang dapat membandingkan gaya kepemimpinan lain dalam meningkatkan keterlibatan kerja karyawan
3. Untuk meningkatkan keterikatan kerja, organisasi perlu untuk menumbuhkan peran atasan dengan lebih efektif. Selain itu perlu untuk menumbuhkan kebermaknaan dalam aktivitas kerja dalam setiap sumber daya yang ada dalam organisasi.

Daftar Pustaka

- Avolio, B. 1999. Full Leadership Development: Building the Vital Forces in Organization. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Budiharto & Himam, F. (2006). Konstruk teoritis dan pengukuran kepemimpinan profetik. *Journal Psikologi*, 33(2), pp. 133-145
- Diana, Ilfi Nur (2011) *Kepemimpinan Islami , Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang*. Desertasi, Universitas Airlangga.
- May, D.R. Gilson, R.L. and Harter, L.M. (2004) 'The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work', *Journal of Occupational and Organisational Psychology*, Vol 77, hal 11-37.
- Perrin T. (2003). *Working Today: Understanding What Drives Employee Engagement* The 2003 Towers Perrin Talent

- Report U.S
 Report.http://www.towersperrin.com/tp/getwebcachedoc?Webc=HRS/USA/2003/200309/Talent_2003
- Rachmansyah, Muhammad Novan (2011) Pengaruh Pemberdayaan Psikologis (Psychological Empowerment) Dalam Memediasi Hubungan Antara Karakteristik Pekerjaan Dengan Komitmen Afektif (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Indoprima Gemilang Surabaya). *Skripsi*, Universitas Airlangga
- Robinson D., Perryman S., and Hayday S. 2004. The Drivers of Employee Engagement Report 408, UK : Institute for Employment Studies
- 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**, 71–92.
- Scheimann, W.A. (2011). *Alignment, Capability, Engagement: Pendekatan Baru Talent Management untuk mendorong kinerja organisasi*. Penerjemah : Setyo Untoro. Jakarta. Penerbit PPM.
- Spreitzer, G. M. (1995). "Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement, and Validation." *The Academy of Management Journal* 38(5): 1442-1465
- Spreitzer, G. M. (1996). Social structural characteristics of psychological empowerment. *Academy of Management Journal*, 39, 483–504.
- Yadnyawati, I Wayan. 2012. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement (Studi kasus pada Pt. Bursa Efek Indonesia). Thesis, Universitas Indonesia
- Yukl, Gary. 2006. *Leadership in Organizational*, Jakarta : Prenhallindo
- 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, 590–619. doi:10.1177/1059601108331242

