

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL PERSEPSI DUKUNGAN
ORGANISASIONAL DAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KETERIKATAN
KERJA PEGAWAI PT POS INDONESIA (PERSERO)
CABANG PAYAKUMBUH**

Oleh

**Fauzan Nugraha¹ Ice Kamela¹ & Surya Dharma¹
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Bung Hatta**

e-mail: fauzannugraha401@gmail.com, icekamela@yahoo.com & sdharma3005@gmail.com

PENDAHULUAN

Salah satu cabang PT Pos Indonesia adalah Cabang Payakumbuh. Dalam melaksanakan kegiatan operasionalnya PT Pos Indonesia Cabang Payakumbuh memiliki sejumlah masalah yang berkaitan dengan keterlambatan dan absensi pegawai. Menurut Herlambang (2019) berfluktuasi tingkat absensi pegawai PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Payakumbuh. Dari data terlihat jumlah absensi terbanyak terjadi di bulan Oktober sebanyak 9 kasus, sedangkan absensi paling rendah terjadi di Bulan Januari, Maret dan Mei masing masing sebanyak 2 kasus absensi. Jika diamati dari total kasus absensi terlihat terdapat pada bulan tertentu jumlah kasus absensi mencapai 5% jumlah pegawai PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Payakumbuh, persentase absensi tersebut dinyatakan tinggi (Rivai dan Sagala, 2013:421).

Terjadinya kasus absensi sejumlah pegawai akan mengganggu kegiatan pelayanan PT Pos Indonesia Cabang Payakumbuh, khususnya bagian pelayanan. Ketika terdapat beberapa orang pegawai di bagian pelayanan yang mangkir atau absen bekerja, maka akan membuat pelayanan menjadi tidak optimal, sehingga mempengaruhi reputasi PT Pos Indonesia (Persero) dalam penilaian masyarakat.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Payakumbuh yang berjumlah 55 orang. Pada penelitian ini yang menjadi sampel adalah seluruh pegawai PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Payakumbuh yang berjumlah 55 orang pegawai. Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil maka seluruh populasi dijadikan sampel. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sensus. Dalam metode tersebut peneliti melakukan observasi lapangan secara langsung kepada masing masing pegawai PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Payakumbuh yang berjumlah 55 orang.

Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner penelitian. Metode analisis yang digunakan untuk membuktikan kebenaran hipotesis adalah regresi berganda dan pengujian t-statistik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan diperoleh ringkasan hasil terlihat pada Tabel 1 di bawah ini:

**Tabel 1
Hasil Pengujian t-Statistik**

Keterangan	Sig	Cut Off	Kesimpulan
Kepemimpinan Transformasional	0.000	0.05	Diterima
Persepsi Dukungan Organisasi	0.712	0.05	Diterima
Kualitas Kehidupan Kerja	0.001	0.05	Ditolak

Pada pengujian t-statistik dengan menggunakan variabel kepemimpinan transformasional memiliki nilai sig sebesar 0.000. Hasil yang diperoleh tersebut menunjukkan bahwa nilai sig 0.000 jauh dibawah tingkat kesalahan sebesar 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja yang dirasakan pegawai PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Payakumbuh. Aprilina, Matulesy, & Rini, (2019), Luypaert, (2014) dan penelitian Verawati (2017_ menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap *job engagement*..

Pada tahapan pengujian t-statistik dengan menggunakan variabel persepsi dukungan organisasi diperoleh nilai sig sebesar 0.712. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai sig 0.712 jauh berada di atas tingkat kesalahan sebesar 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa persepsi dukungan organisasi tidak berpengaruh terhadap keterikatan kerja yang dirasakan pegawai PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Payakumbuh. Mowday & Sutton, (2017) serta penelitian Runtuuwu, Lopian, & Dotulong, (2015) yang mengungkapkan keterikatan kerja tidak saja dipengaruhi oleh persepsi dukungan organisasi juga dapat dipengaruhi oleh variabel lainnya seperti kompensasi, aktualisasi diri dan kualitas kehidupan kerja.

Pada tahapan pengujian t-statistik dengan menggunakan variabel kualitas kehidupan kerja diperoleh nilai sig sebesar 0.004.. Hasil yang diperoleh tersebut menunjukkan bahwa nilai sig 0.004 jauh di atas tingkat kepercayaan 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja yang dirasakan pegawai PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Payakumbuh. Hasil yang diperoleh didukung oleh Ihsan, Fitria, & Syahrizal, (2019) dan Luypaert, (2014) yang menemukan persepsi dukungan organisasional berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja

PENUTUP

Kesimpulan

Sesuai dengan hasil pengujian hipotesis ditemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja pegawai PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Payakumbuh sedangkan persepsi dukungan organisasi tidak berpengaruh terhadap keterikatan kerja pegawai PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Payakumbuh.

Saran

Proses penyebaran kuesioner memang dilakukan dengan langsung kelapangan akan tetap akibat pandemic Covid 19 tidak semua pegawai PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Payakumbuh bekerja dikantor sehingga mempengaruhi ukuran sampel yang digunakan. Oleh sebab itu bagi peneliti dimasa mendatang diharapkan menambah ukuran sampel karena diharapkan pada saat penelitian dilakukan pandemic Covid 19 telah berakhir.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprilina, Matulesy, A., & Rini, R. A. P. (2019). Kualitas Kehidupan Kerja Dan Harga Diri Berbasis Organisasi Dengan Keterikatan Kerja PNS Pemerintah Kota Palangka Raya. *Jurnal Insight Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Jember*, 15(1), 85–101.
- Ihsan, D., Fitria, Y., & Syahrizal. (2019). Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Intensi Keluar pada Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Kajian Manajemen Dan Wirausaha*, 01(1), 36–45.
- Luypaert, G. C. F. S. G. (2014). The impact of work engagement and workaholism on well-being: The role of work- related social support. *Career Development International*, 10(7), 813–835.
- Mowday, R. T., & Sutton, R. I. (2017). *Organizational Behavior: Organizational Contexts*. Contexts (13th ed.). Irwin: McGraw-Hill.
- Runtuuwu, H. J., Lopian, J., & Dotulong, L. (2015). the Effect of Discipline , Placement and Work Environment on the Performance of Employees on Integrated Services Licensing Manado. *Jurnal EMBA*, 3(3), 81–89.