

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN EFIKASI DIRI TERHADAP KETERIKATAN KERJA PADA PEGAWAI PDAM KABUPATEN PADANG PARIAMAN

Najmi Annisa¹, Surya Dharma²

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Bung Hatta

E-mail: najmiami281@gmail.com, sdharma3005@gmail.com

PENDAHULUAN

Air adalah salah satu sumber daya alam yang sangat penting dalam kehidupan manusia. Sebagai manusia yang menggantungkan diri pada air maka kita sudah seharusnya untuk menjaganya. Meskipun air ini adalah sumber daya yang terbarukan. Namun, keberadaan air bersih mengalami penyusutan tiap tahunnya yang akhirnya membuat manusia berupaya mengadakan air bersih yang cukup bagi dirinya demi kelangsungan hidup.

Perusahaan daerah air minum atau yang di singkat PDAM adalah salah satu unit usaha milik daerah, yang bergerak dalam pendistribusian air bersih bagi masyarakat umum. Selama menjalankan kegiatan penyaluran air bersih di Kabupaten Padang Pariaman, PDAM Kabupaten Padang Pariaman mendapatkan sejumlah keluhan dari pelanggan. Berdasarkan trend keluhan pelanggan atas pelayanan PDAM mengalami perubahan selama bulan Maret hingga Oktober 2022. Dapat dilihat trend keluhan cenderung meningkat sedangkan jumlah keluhan berfluktuasi setiap bulannya. Tingginya keluhan pelanggan terjadi pada bulan April sebanyak 103 kasus. Keluhan yang di temui antara lain seperti air tak jalan, air kecil, meteran bermasalah, kualitas air yang keruh, dan tagihan besar. Keadaan ini menggambarkan bahwa PDAM Kabupaten Padang Pariaman menghadapi masalah yang serius. Maka dari itu, PDAM harus berupaya melakukan kegiatan yang bertujuan untuk menjaga reputasi PDAM dimasyarakat Keluhan pelanggan, berhubungan dengan kemampuan perusahaan dalam

memberikan pelayanan terbaik pada masyarakat. Pihak PDAM membutuhkan karyawan bekerja secara optimal dan memiliki keterikatan kerja yang tinggi. Keterikatan kerja tidak terbentuk dengan dengan sendirinya dalam diri karyawan akan tetapi dapat dipengaruhi oleh sejumlah variabel. Keterikatan kerja dapat dipengaruhi oleh sejumlah variabel diantaranya *quality work life* dan *self efficacy*[1]. Kepemimpinan transformasional adalah salah satu faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja. Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang memberikan dukungan atau dorongan pada pengikutnya dalam mengembangkan kreatifitas untuk mempertahankan semangat dan usaha yang dilakukan oleh bawahannya sehingga bawahannya merasakan kepercayaan dan termotivasi untuk melakukan lebih dari yang mereka harapkan[2].

METODE PENELITIAN

Penelitian ini tergolong dalam jenis penelitian kuantitatif dengan sumber data data primer. Stata/SE 12/1 digunakan sebagai alat pengolahan data dan pengujian hipotesis, maka dari itu diperlukannya prosedur uji analisis data yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas, selanjutnya dilakukan analisis model regresi linear berganda. Karyawan aktif yang bekerja di PDAM Kabupaten Padang Pariaman dijadikan populasi dalam penelitian ini. Variabel keterikatan kerja dijadikan sebagai variabel dependen dengan kepemimpinan transformasional, kualitas kehidupan kerja, dan

efikasi diri sebagai variabel independen. Responden yang bersedia mengisi kuisisioner sebanyak 70 responden, maka sampel yang diambil sebanyak 70 responden. Instrumen yang digunakan untuk memperoleh data menggunakan kuisisioner dengan skala likert lima jawaban.

Hasil Pembahasan

Alat pengujian yang dilakukan untuk mengetahui variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) adalah Stata/SE 12/1. Jika suatu variabel independen terhadap variabel dependen memiliki nilai signifikansi[3]

Tabel 1
Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

Variabel	Koefisien Reg	Sig	Alph a	Keputusan
Kepemimpinan transformasional	-0.923	0,286	0,05	Ditolak
Kualitas kehidupan kerja	0.246	0,009	0,05	Diterima
Efikasi diri	0.689	0,038	0,05	Diterima
<i>Adj R-Squared</i> 0,12				

Berdasarkan Tabel 1. terlihat bahwa nilai yang memiliki pengaruh arah positif yaitu terlihat bahwa kepemimpinan transformasional tidak cukup bukti untuk berpengaruh positif dengan nilai signifikansi 0,923 yang mana >0,05, kualitas kehidupan kerja cukup bukti berpengaruh positif dengan nilai signifikansi 0,009 yang mana <0,05, dan efikasi diri cukup bukti berpengaruh positif dengan nilai signifikansi 0,038 yang mana <0,05.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dan telah melalui tahap pengolahan data maka ditemukanlah bahwa kepemimpinan transformasional tidak cukup bukti untuk berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja, kualitas kehidupan kerja cukup bukti berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja dan efikasi diri cukup bukti untuk berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja pada pegawai

PDAM Kabupaten Padang Pariaman. Untuk penelitian selanjutnya sangat disarankan ketika menggunakan variabel kepemimpinan transformasional disarankan menggunakan variabel pemoderasi motivasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

[1] Schaufeli, W. and Bakker, A. (2004) UWES Utrecht Work Engagement Scale Preliminary Manual. Occupational Health Psychology Unit Utrecht University, Utrecht.

[2] Yukl, Gary. 2010. *Leadership in Organizations*. Edisi 7. United States of America: Pearson Education, Inc.

[3] Dharma, Surya. 2020. *Praktikum Analisis Statistik Dengan Stata 12 Jilid 2*. Bogor: In Media.