

PENDAHULUAN

Keterikatan kerja menampilkan emosi yang dalam dan positif guna menghubungkan karyawan dengan pekerjaan. *Engagement* membutuhkan pemimpin untuk mendukung karyawan dalam memecahkan masalah dan memotivasi mereka untuk lebih berkomitmen (Mansor *et al.*, 2017). Pemimpin dalam mendukung karyawan memecahkan masalah dan memotivasi untuk lebih berkomitmen harus mempraktekkan komunikasi dua arah agar memperoleh hasil kerja yang diharapkan. Lai *et al.* (2020), Milhem *et al.* (2019), Arokiasamy dan Tat (2020), dan Hawkes *et al.* (2017) mendapat temuan jika kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komunikasi kerja karyawan. Arokiasamy dan Tat (2020) menguji empat perilaku dari kepemimpinan yaitu stimulasi intelektual, pengaruh ideal, motivasi inspirasional, dan pertimbangan individual, hasilnya memperlihatkan antara kepemimpinan transformasional dan keterikatan kerja secara langsung dapat diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan yang memiliki manajer yang bertransformasional lebih cenderung menjadi energik, berdedikasi dan terserap dalam pekerjaan. Pengujian mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional juga dilakukan oleh Gözükarar dan Şimşek (2015) menemukan bahwa independensi kerja secara penuh mempengaruhi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan keterikatan pekerjaan.

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) pun dapat menjadi satu faktor timbulnya rasa keterikatan kerja antara karyawan dengan perusahaan. Hal ini dikarenakan dengan adanya pengembangan yang dilakukan oleh perusahaan, karyawan akan merasa diperhatikan dan berhadapan dengan adanya juga pengembangan terhadap karirnya. Pengembangan SDM oleh perusahaan pada akhirnya juga akan mempengaruhi tingkat kepuasan para karyawan tersebut terhadap tugas-tugas yang dibebankan oleh perusahaan. Dengan adanya rasa puas, maka dapat menimbulkan rasa keinginan untuk tetap terikat dengan perusahaan yang lebih tinggi. Yassin (2018) menemukan adanya pengaruh yang signifikan dari praktek manajemen sumber daya terhadap keterikatan kerja karyawan pada perusahaan.

Fokus penelitian terdahulu oleh Lai *et al.* (2020) menguji pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap keterikatan kerja. Kemudian Milhem *et al.* (2019) tentang pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap keterikatan kerja. Arokiasamy dan Tat (2020) menguji pengaruh kepemimpinan transformasional pada keterikatan kerja dan spiritualitas tempat kerja karyawan, sedangkan Hawkes *et al.* (2017) melihat pengaruh kepemimpinan transformasional dan sumber daya pekerjaan terhadap keterikatan kerja.

Namun demikian, beberapa penelitian yang ada saat ini (misalnya, Lai *et al.*, 2020; Arokiasamy dan Tat, 2020; Hawkes *et al.*, 2017) belum menguji tentang adanya pengaruh kepemimpinan transformasional dan pengembangan SDM terhadap kepuasan kerja juga dampaknya terhadap keterikatan kerja. Oleh sebab itu, penelitian ini menambahkan variabel keterikatan kerja sebagai dampak dari pengaruh kepemimpinan transformasional dan pengembangan SDM terhadap kepuasan kerja karyawan. Tingkat kepuasan menjadi salah satu pendorong seseorang atau individu untuk dapat merasakan adanya dukungan dari perusahaan tempat mereka bekerja (Garg *et al.*, 2018). Kepuasan yang dirasakan karyawan akan lebih memiliki tingkat keterikatan yang tinggi dibandingkan dengan karyawan yang tidak merasakan kepuasan terhadap apa yang dikerjakannya. Garg *et al.* (2018) menjelaskan dalam lingkungan yang dinamis seperti saat ini, organisasi menghadapi kesulitan dalam mempertahankan karyawan yang berbakat. Evaluasi yang lebih mendalam diperlukan untuk memahami apakah kepuasan kerja intrinsik atau ekstrinsik yang meningkatkan keterikatan kerja. Dengan demikian, keberadaan kepuasan kerja dapat menjadi pendorong keterikatan kerja

karyawan. Sementara itu, kepuasan karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti gaya kepemimpinan yang ada dalam organisasi dan adanya dukungan organisasi dalam bentuk pengembangan sumber daya manusia atau karyawan. Pengembangan karyawan merupakan faktor yang mendeterminasi kepuasan seseorang terhadap perusahaannya (Jehanzeb dan Mohanty, 2018). Selanjutnya, Chandrasekara (2019) menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja karyawan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap partisipasi kerja.