



Hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dengan Kesiapan Berubah pada Guru dan Karyawan

Received: 29th June 2022; Revised: 19th July 2022; Accepted: 28th September 2022

Letty Efliyulia

Fakultas Psikologi , Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta
E-mail: Lettyefliyulia1993@gmail.com

Erita Yuliasesti Diah Sari

Fakultas Psikologi , Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta
E-mail: tugassaja2020@gmail.com

Fatwa Tentama

Fakultas Psikologi , Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta
E-mail: fatwa.tentama@psy.uad.ac.id

Abstract: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan kesiapan berubah. Subjek dalam penelitian ini adalah guru dan karyawan yang berjumlah 49 orang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan alat pengumpulan data berupa skala. Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis *product moment* dengan bantuan *SPSS 23.00 For Windows*. Hasil analisis *product moment* didapatkan hasil ada hubungan positif yang sangat signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan kesiapan berubah dengan nilai korelasi sebesar 0,558 dengan $p = 0,000 (<0,05)$. Artinya, semakin tinggi kepemimpinan transformasional maka akan semakin tinggi pula kesiapan berubah guru dan karyawan, sebaliknya semakin rendah kepemimpinan transformasional maka semakin rendah pula kesiapan berubah guru dan karyawan.

Keywords: kepemimpinan transformasional; kesiapan berubah; guru dan karyawan

How to Cite: Efliyulia, L., Sari, E.Y.D., & Tentama, F. (2022). Hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dengan Kesiapan Berubah pada Guru dan Karyawan. *Jurnal Psikologi Islam: Al-Qalb*, Vol. 13, No. 2. (2022)

PENDAHULUAN

Penelitian tentang kesiapan perubahan sangatlah penting mengingat organisasi tidak dapat menghindari dari banyaknya tantangan yang membutuhkan berbagai macam penyelesaian dan perubahan yang dilakukan. Apabila organisasi tidak cepat melakukan perubahan maka akan kesulitan beradaptasi sehingga dapat berakhir dengan hancurnya organisasi.

Madsen, Miller, dan John (2005) menjelaskan bahwa kesiapan individu untuk berubah disebut *individual readiness for change* diartikan sebagai sekumpulan pemikiran dan kemauan individu untuk

menghadapi perubahan tertentu. Perubahan organisasi tidak akan berhasil tanpa perubahan karyawan dan perubahan karyawan tidak efektif tanpa dipersiapkan terlebih dahulu.

Holt dkk (2007) mendefinisikan kesiapan individu untuk berubah sebagai sikap komprehensif yang secara simultan dipengaruhi oleh isi (apa yang berubah), proses (bagaimana perubahan diimplementasikan), konteks (lingkungan dimana perubahan terjadi), dan individu (karakteristik individu yang diminta untuk berubah) yang terlibat di dalam suatu perubahan. Kesiapan individu untuk berubah secara kolektif merefleksikan sejauh mana individu atau sekelompok

individu cenderung untuk menyetujui, menerima, dan mengadopsi rencana spesifik yang bertujuan untuk mengubah keadaan saat ini. Dampak positif dari adanya kesiapan berubah yang dimiliki karyawan adalah organisasi akan dapat maju secara pesat dan mampu berkompetisi dengan organisasi lain.

Terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kesiapan berubah yakni Penelitian yang dilakukan oleh Xu, Hartini dan Marpaung (2018) menunjukkan faktor yang memengaruhi kesiapan berubah antara lain adalah kepemimpinan transformasional. Penelitian tersebut menunjukkan adanya hubungan positif antara kepemimpinan transformasional dengan kesiapan berubah. Pemimpin yang dapat memberikan motivasi kerja pada bawahannya adalah pemimpin yang baik. Widyatmini dan Hakim (2011) mengatakan bahwa seorang pemimpin harus melakukan berbagai keahlian, pengalaman, kepribadian dan motivasi setiap individu yang dipimpinya. Gaya kepemimpinan yang efektif dibutuhkan dalam suatu perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja semua karyawan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Peranan pemimpin dalam kehidupan berorganisasi sangat dibutuhkan karena tiada organisasi tanpa pimpinan, jika boleh diibaratkan organisasi itu tubuh tanpa kepala. Bass dan Riggio (2006) mendefinisikan bahwa kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk memengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu. Adanya penerapan kepemimpinan transformasional dapat menyebabkan bawahan akan merasa dipercaya, dihargai, loyal dan memberikan respon positif kepada pimpinannya. Pada akhirnya bawahan akan termotivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan.

METODE

Metode penilitan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif. Instrumen pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala kepemimpinan transformasional dan skala kesiapan berubah dengan model penskalaan model *likert*. Validitas dalam penelitian ini menggunakan validitas isi dengan konsultasi dan meminta pendapat dari dosen pembimbing serta dosen ahli lainnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Uji Normalitas Sebaran

Variabel	-SZ	ig	Keterangan
Kepemimpinan transformasional	0,548	0,925	Normal
Kesiapan berubah	0,521	0,949	Normal

Hasil uji normalitas dengan teknik one sample Kolmogorov Smirnov menunjukkan bahwa data yang dianalisis sebarannya adalah normal. Variabel kepemimpinan transformasional memiliki nilai $p = 0,925$ ($p > 0,05$). Berkaitan dengan kesiapan berubah diperoleh nilai $p = 0,949$ ($p > 0,050$). Hal ini menunjukkan bahwa keempat variabel memiliki sebaran yang normal.

Tabel 2. Uji Linearitas

Variabel	F	P	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	21,204	0,000	Linier

Uji linieritas diperoleh hasil bahwa hubungan antara variabel kepemimpinan transformasional dan kesiapan berubah adalah dengan nilai F sebesar 21,204 dengan $p = 0,000$ ($p < 0,050$), dengan hasil ini maka hubungan kedua variabel adalah linier.

Tabel 3. Hasil Uji Analisis

Variabel	<i>Pearson Product moment</i>	<i>Sig</i>
Hubungan antara kepemimpinan transformasioan dengan kesiapan berubah	0,558	0,000

Sesuai dengan hasil uji hipotesis dengan *Pearson Product Moment Correlation* pada tabel 3 menunjukkan adanya korelasi positif yang sangat signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan kesiapan berubah dengan koefisien korelasi sebesar 0,558 dengan tara signifikansi 0,000 ($p < 0,05$), maka korelasi ini dikategorikan pada hubungan yang kuat (Sugiyono, 2011). Dari hasil penelitian maka dapat dikatakan bahwa ada semakin tinggi kepemimpinan transformasional maka akan semakin tinggi pula kesiapan berubah yang dimiliki oleh subjek, sebaliknya.

PEMBAHASAN

Hipotesis pada penelitian ini diterima. Hal ini berarti bahwa pada penelitian yang telah dilakukan memperoleh hasil, yakni adanya pengaruh positif antara kepemimpinan transformasional dengan kesiapan berubah. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Xu, Hartini, dan Marpaung (2018) yang menunjukkan faktor yang memengaruhi kesiapan berubah antara lain adalah kepemimpinan transformasional. Penelitian tersebut menunjukkan adanya hubungan positif antara kepemimpinan transformasional dengan kesiapan berubah, dengan demikian semakin tinggi kepemimpinan transformasional, maka akan semakin tinggi kesiapan berubah. Sebaliknya, semakin rendah kepemimpinan transformasional, maka akan semakin rendah kesiapan berubah.

Pranowo dan Prihatsanti (2016) dalam penelitiannya juga mengatakan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kesiapan berubah karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Asbari, Hidayat dan Purwanto (2021) juga mengatakan bahwa ada pengaruh positif yang signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kesiapan berubah karyawan perusahaan.

Penelitian Al-Tahitah, Muthalif, Abdulrab dan Maamari (2018) juga mengatakan bahwa ada pengaruh positif antara kepemimpinan transformasional terhadap kesiapan berubah. Raffety, Jimmieson, dan Armenakis (2013) menunjukkan konteks internal organisasi yang diantaranya adalah pemimpin yang mendukung pada perubahan, memiliki peranan utama dalam menyiapkan individu menghadapi perubahan.

KESIMPULAN

Hipotesis pada penelitian ini diterima yaitu ada hubungan positif yang sangat signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan kesiapan berubah pada guru dan karyawan. Saran bagi penelitian selanjutnya agar meneliti variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

REFERENSI

- Al-Tahitah, A., Muthaliff, M. M. A., Abdulrab, M., & Al-Maamari, Q. A. (2018). Paper Review on the Relationship Between Transformational Leadership and Readiness for Change. *International Journal of Energy Policy and Management*, 3(1), 1-7.
- Asbari, M., Hidayat, D. D., & Purwanto, A. (2021). Managing Employee Performance: From Leadership to Readiness for Change. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(1), 74-85.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). Transformational leadership. Second Edition. New Jersey : Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- Holt, D. T., Armenakis, A. A., Feild, H. S., & Harris, S. G. (2007). Readiness for organizational change: The systematic development of a scale. *The Journal of applied behavioral science*, 43 (2), 232-255.
- Madsen, S. R., Miller, D., & John, C. R. (2005). Readiness for organizational change: do organizational commitment and social relationships in the workplace make a difference?. *Human Resource Development Quarterly*, 16 (2), 213-234
- Pranowo, A. N. W., & Prihatsanti, U. (2017). Hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kesiapan untuk berubah pada karyawan KPP Pratama Purworejo dan Temanggung DJP Wilayah Jawa Tengah II. *Empati*, 5 (4), 678-682.
- Rafferty, A. E., Jimmieson, N. L., & Armenakis, A. A. (2013). Change readiness: A multilevel review. *Journal of management*, 39(1), 110-135.
- Sugiyono. (2011). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Widyatmini, W., & Hakim, L. (2011). Hubungan kepemimpinan, kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai dinas kesehatan kota depok. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 13 (2).
- Xu, C., Hartini, S., & Marpaung, W. (2018). Readiness For Change Ditinjau Dari Kepemimpinan Transformasional Pada Karyawan/I PT. Mam Medan. *Jurnal Psikologi*, 14(2), 154-164.