

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kualitas Interaksi Dan Kebahagiaan Di Tempat Kerja

Rita Kasriwanti^a, Helwen Heri^{a*}, Burhan^a

^a Magister Manajemen, Pascasarjana, Universitas Lancang Kuning, Indonesia.

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kualitas interaksi di tempat kerja, apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kebahagiaan di tempat kerja, kualitas interaksi berpengaruh terhadap Kebahagiaan di tempat kerja, dan apakah kualitas interaksi memediasi pengaruh penghargaan kepemimpinan transformasional terhadap kebahagiaan di tempat kerja. Penelitian ini dilaksanakan pada Balai Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Riau. Untuk itu penulis memilih sampel menggunakan sampling jenuh yang merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel karena jumlah populasi hanya 71 maka diambil seluruhnya untuk dijadikan sampel penelitian. Penelitian dilakukan pada bulan Desember 2022. Berdasarkan hasil analisis, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan, 1) kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kualitas interaksi di tempat kerja. 2) kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kebahagiaan di tempat kerja. 3) kualitas interaksi berpengaruh terhadap Kebahagiaan di tempat kerja. 4) kualitas interaksi memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kebahagiaan di tempat kerja

ARTIKEL HISTORI

Received 3 Januari 2023
Revised 12 Mei 2023
Accepted 31 Mei 2023

KATA KUNCI

Kepemimpinan transformasional, kebahagiaan di tempat kerja, kualitas interaksi

Pendahuluan

Balai Penjaminan Mutu Pendidikan merupakan unit pelaksana teknis Kementerian Pendidikan Kebudayaan Riset dan Teknologi yang pada awalnya berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Direktur Jendral Pendidikan Dasar dan Menengah dengan nama Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (Permendikbud No.14 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja LPMP). Pada tahun 2005 Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No.7 Tahun 2005 tentang Lembaga Penjamin menjadi Penjaminan sehingga lahirlah Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Riau. Selanjutnya pada Tahun 2022 sesuai Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2022 tertanggal 21 Maret 2022 LPMP berubah menjadi Balai Penjaminan Mutu Pendidikan yang selanjutnya disingkat BPMP dengan struktur Kepala, Sub Bagian Umum dan Kelompok Jabatan Fungsional.

Sebagai UPT Kemdikbudristek, BPMP memiliki fasilitas yang memadai seperti ruang belajar, ruang labotatorium, ruang aula, perpustakaan, ruang asrama atau penginapan, ruang olahraga gym, musholla dan lapangan olahraga. Dalam menjalankan Tugasnya, BPMP memiliki karyawan baik fungsional umum maupun fungsional jabatan tertentu dimana sumber daya manusianya telah berhasil menciptakan beberapa aplikasi yang mempermudah untuk melayani satuan pendidikan maupun guru yang ada di Provinsi Riau. Aplikasi yang sudah di kembangkan

* CORRESPONDING AUTHOR. Email: helwenheri@unilak.ac.id

pada BPMP Riau adalah aplikasi Sistem Informasi Manajemen Tata Usaha (SiTuah), Sistem Informasi Komunikasi Mutu Pendidikan (SimMuDik) dan Aplikasi e-Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan (e-SPMI).

Untuk mempermudah komunikasi dan pelaksanaan kegiatan maka dibentuklah Tim Pelaksana Program dan Kegiatan LPMP Provinsi Riau Nomor 0001/C7.33/OT.00.02/2022 Tanggal 3 Januari 2022 yang sampai sekarang masih berlaku walau nama instansi sudah mengalami perubahan. Adapun pembagian Tim Pelaksana Program terdiri dari tim Penyusun Bahan dan Informasi, tim Analisis Sistem Informasi dan Jaringan, tim Analisis Mutu Pendidikan dan tim Penyusun Program Fasilitasi Pendidikan.

Dalam pembagian tim kerja, khususnya pada tim Analisis Sistem Informasi dan Jaringan karyawan yang berada pada tim tersebut tidak ada yang memiliki latar belakang pendidikan teknologi informasi. Padahal seyogyanya karyawan yang berlatar belakang pendidikan teknologi informasi sangat dibutuhkan pada tim ini. Selain itu ada beberapa pegawai yang kurang berkompeten di bidangnya tidak bisa bekerja maksimal sehingga keterlibatannya pada suatu kegiatan terbatas. Hal ini menimbulkan rasa kurang nyaman bagi pegawai yang bersangkutan.

Kebahagiaan kerja bukanlah istilah yang banyak digunakan dalam penelitian akademisi mengenai pengalaman karyawan dalam organisasi. Bukan berarti bahwa peneliti organisasi tidak tertarik pada kebahagiaan karyawan di tempat kerja, justru selama bertahun-tahun banyak peneliti telah mempelajari sejumlah konstruk yang tampaknya cukup tumpang tindih dengan konsep kebahagiaan yang sangat luas (Fisher, 2010: 386; Karmilasari & Rahmat, 2022; Abdillah, Anita, & Rahmat, 2022). Vandenbergh (2011: 215) menyatakan bahwa pekerjaan merupakan salah satu aspek dalam meningkatkan kebahagiaan seseorang. Ketika seseorang menjadikan pekerjaan sebagai hal yang terpenting dan memiliki hubungan yang baik dengan lingkungan kerja, maka seseorang akan menunjukkan kinerja yang optimal.

Seorang individu dikatakan memiliki kebahagiaan ditempat kerja apabila menunjukkan kepuasan dan kenyamanan di tempat kerja (Wright dan Bonnet, 2007: 142). Kebahagiaan di tempat kerja akan memberi banyak kontribusi, baik untuk organisasi dan individu. Pada tingkat organisasi kebanyakan orang menganggap bahwa atribut budaya dan praktik-praktik pengelolaan sumber daya manusia sebagai kemungkinan penyebab terjadinya kebahagiaan di antara anggota organisasi. Kebahagiaan di tempat kerja menjadi sangat penting bagi karyawan karena karyawan yang bahagia di tempat kerja memiliki perasaan positif pada kepuasan hidup, produktif dalam bekerja, dan mengurangi turnover sehingga dapat membangun sumber daya manusia yang berkualitas (Ningsih, 2013).

Karyawan yang bahagia di tempat kerja akan berdampak positif bagi perusahaan. Karyawan yang mencintai pekerjaannya akan bahagia dalam melakukan setiap pekerjaan, melakukan pekerjaan dengan sepenuh hati dan memomorduakan imbalan materi. Hal ini dapat berdampak pada karyawan, mereka akan bekerja sepenuh hati dan tanpa mengenal lelah akan merasakan kepuasan dalam pekerjaannya, sehingga berdampak pada produktivitas kerja dan kinerja karyawan menjadi lebih baik. Karyawan akan menyesuaikan diri dan bertahan pada perusahaan dengan pertimbangan banyaknya reward yang diterima oleh karyawan karena mereka merasa puas dengan pekerjaannya saat ini.

Dengan demikian organisasi tidak akan kehilangan karyawan dan mengalami kerugian secara financial, sebaliknya perusahaan akan menjadi tangguh dan unggul dengan sumber daya manusia yang dimilikinya. Perusahaan akan siap bersaing dengan perusahaan lainnya. Saat karyawan merasakan kebahagiaan di tempat kerja maka karyawan akan memiliki kinerja yang lebih baik. Karyawan yang bahagia di tempat kerjanya akan memilih untuk tetap di tempat kerjanya karena merasa dirinya sudah sesuai atau cocok dengan lingkungannya dan merasa nyaman dengan lingkungan saat ini. Hubungan dengan rekan kerjanya yang baik serta pengorbanan yang telah dilakukan membuatnya enggan untuk meninggalkan lingkungan kerjanya saat ini.

Rivai dan Sagala (2009: 874) mendefinisikan kualitas kehidupan kerja (*quality work of life*) merupakan usaha yang sistematis dari organisasi untuk memberikan kesempatan yang lebih besar kepada pekerja untuk mempengaruhi pekerjaan dan kontribusi mereka terhadap pencapaian efektivitas perusahaan secara keseluruhan. Kualitas kehidupan kerja juga mengandung makna adanya supervisi yang baik, kondisi kerja yang baik, pembayaran dan imbalan yang baik, pekerjaan yang menantang serta pemberian reward yang memadai.

Tinjauan Pustaka

Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional menurut Bass dan Riggio (Sunaryo, 2017), merupakan pola perilaku pemimpin yang menginspirasi bawahan untuk berkomitmen terhadap visi dan tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya, mendorong bawahan melakukan pemecahan-pemecahan masalah secara inovatif, dan mengembangkan kapasitas bawahan melalui “*coaching*”, “*mentoring*”, “*provision of both challenge and support*”.

Sudarwan Danim (2019) menjelaskan kepemimpinan transformasional berasal dari kata “to transform” yang berarti mentransformasikan atau mengubah sesuatu menjadi bentuk yang berbeda. Misalnya mentransformasi visi menjadi realita, potensi menjadi aktual, laten menjadi manifes dan sebagainya. Dengan demikian, kepala sekolah dapat dikategorikan menerapkan kaidah ini, apabila dia mampu mengubah energi sumber daya manusia.

Kepemimpinan Transformasional menurut Terry adalah aktivitas mempengaruhi orang-orang agar mereka suka berusaha mencapai tujuan-tujuan kelompok. Menurut Ordway Teod dalam bukunya “*The Art of Leadership*” merupakan kegiatan mempengaruhi orang-orang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang mereka inginkan. Young mendefinisikan bahwa kepemimpinan adalah bentuk dominasi yang didasari atas kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu, berdasarkan akseptasi atau penerimaan oleh kelompoknya dan memiliki keahlian khusus yang tepat bagi situasi khusus (Shalahuddin, 2019).

Kualitas Interaksi

Menurut Kreitner dan Kinicki (Sthella dkk, 2018) kualitas interaksi atasan dan bawahan (Leader-Member Exchange/LMX) di dasari atas asumsi pemimpin mengembangkan hubungan satu per satu yang unik dengan masing-masing orang yang melapor kepadanya. LMX terfokus pada hubungan dua arah antara pimpinan dan masing-masing pengikutnya yang merupakan hubungan pertukaran yang bertujuan meningkatkan kesuksesan organisasi dengan menciptakan hubungan yang positif antar pemimpin dan bawahannya.

Dapat disimpulkan bahwa teori kualitas interaksi atasan bawahan (*Leader-Member Exchange/LMX*) adalah hubungan yang berdasar pada peran yang terjadi dalam proses interaksi pimpinan yang mengembangkan hubungan atasan dan bawahan yang berbeda dengan masing-masing bawahannya. Apabila interaksi atasan dan bawahan berkualitas tinggi maka seorang atasan akan berpandangan baik terhadap bawahannya begitu pula sebaliknya.

Interaksi terjadi dalam pergaulan sehari-hari, dari lingkungan yang terkecil hingga ke lingkungan yang besar dan kompleks. Interaksi yang terjadi dalam lingkungan yang kecil seperti di dalam keluarga dan di tempat kerja. Sedangkan interaksi yang berlangsung dalam lingkungan yang lebih besar dapat terjadi seperti di pasar dan di tempat-tempat keramaian lainnya di mana orang-orang yang ada di sana sangat banyak dan heterogen. Interaksi dapat menjadi penentu kualitas pergaulan seseorang. Bila interaksi seseorang berjalan dengan baik, maka akan menguntungkan dirinya dan lingkungannya. Interaksi seperti ini akan membuahkan kerjasama dan atau konsensus. Sebaliknya, bila interaksi yang dibangun tidak berkualitas, maka bukan tidak mungkin yang terjadi adalah kevakuman dan tidak menghasilkan apa-apa. Justru yang terjadi munculnya konflik atau bahkan konfrontasi (Nashrillah, 2017).

Interaksi menyangkut hubungan antarindividu, individu dengan kelompok, dan/atau kelompok dengan kelompok. Tanpa adanya interaksi maka tidak akan mungkin ada kehidupan bersama. Proses sosial diartikan sebagai cara-cara berhubungan yang dapat dilihat jika individu dan kelompok-kelompok sosial saling bertemu serta menentukan sistem dan bentuk hubungan sosial. Apabila terjadi interaksi sosial, maka akan terjadi pula komunikasi, baik secara verbal maupun non-verbal. Komunikasi di antara sesama merupakan salah satu upaya mencairkan suasana, terutama bila muncul pemahaman yang kurang tepat, atau bila di antara sesama muncul pula konflik. Konflik pada kenyataannya memang merupakan salah satu bentuk interaksi sosial yang disosiatif. Konflik biasanya banyak disebabkan karena perbedaan atau perbenturan kepentingan, dan bahkan nilai-nilai. Konflik merupakan peristiwa yang menyangkut perilaku manusia di dalam organisasi. Konflik dapat dilihat, dipelajari dari segi hubungan antar- individu ataupun kelompok-kelompok orang yang terlibat (Khomsahrial Romli, dalam Nashrillah, 2017). Oleh karena itu konflik dan konsensus menjadi isu penting dalam terminologi Antropologi sebagai pembahasan yang terkait dengan pola hubungan (interaksi) sesama. Hanya saja konsensus nilai yang melibatkan semua orang dipandang sebagai ilusi yang dipertahankan ideologi yang menanggulangi perbedaan-perbedaan nyata di kalangan individu maupun kelompok (Nashrillah, 2017).

Kata interaksi diambil dari bahasa Inggris *interact* artinya *act on each other* (aksi yang berlaku antara satu dengan lainnya). Dari kata ini muncul kata *interaction* yang memiliki dua arti, yaitu pertama; *interacting of two or more people, things; interacting upon each other* (interaksi yang berlangsung antara orang atau sesuatu, dua atau lebih); kedua; *(comp) allowing a continuous two-way transfer of information between a computer and the person using it* (transfer informasi yang berlangsung secara terus-menerus antara komputer dengan orang yang menggunakannya) (Nashrillah, 2017).

Berdasarkan pengertian di atas, sepintas dapat dipahami bahwa interaksi itu adalah kegiatan yang berlangsung antara satu dengan lainnya, baik antara orang dengan orang maupun antara orang dengan sesuatu benda, seperti komputer, mobil, tumbuh-tumbuhan, maupun hewan. Tentu saja pengertian ini akan sangat berbeda bila dikaitkan dengan organisasi, keluarga,

bangsa, ataupun negara. Ke dalam interaksi yang tersebut terakhir ini biasanya disebut dengan interaksi sosial.

Kebahagiaan di tempat kerja

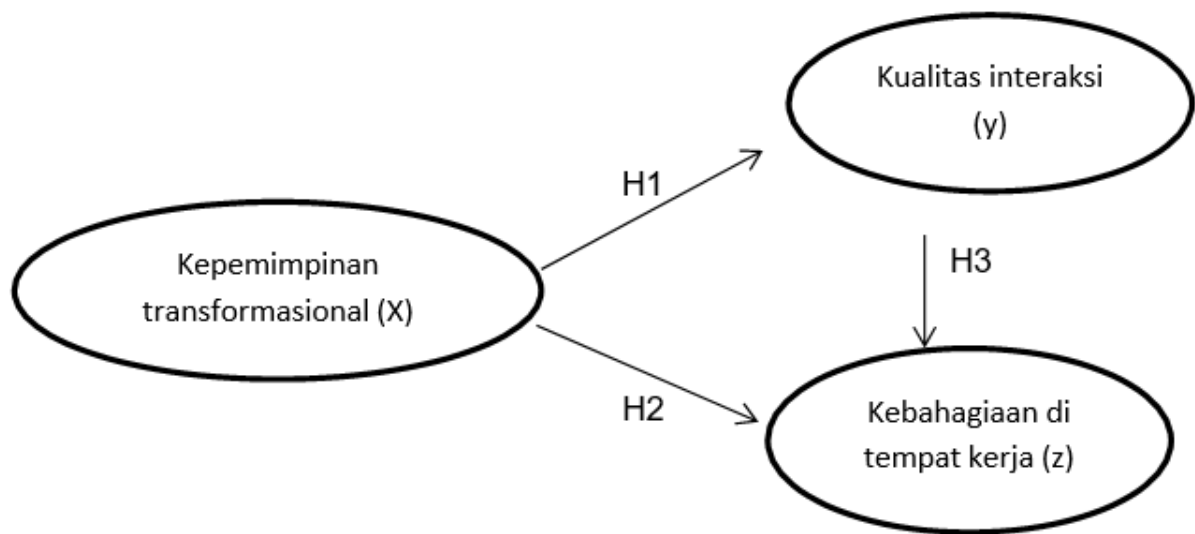
Kebahagiaan sebagai penilaian individu terhadap keseluruhan kualitas hidup dengan memiliki banyak perasaan positif dalam diri. Kebahagiaan merupakan kualitas kehidupan seseorang yang membuat kualitas kehidupan menjadi lebih baik seperti kesehatan yang lebih baik, kreativitas yang tinggi serta pendapatan yang tinggi dan tempat kerja yang baik. Kebahagiaan dapat berasal dari dua faktor, yaitu faktor yang berasal dari dalam diri seperti kesesuaian antara harapan pekerjaan dengan kemampuan diri, dan kepribadian individu sedangkan faktor yang berasal dari luar antara lain beban kerja yang tinggi serta lingkungan kerja yang tidak nyaman (Chinanti & Siswati, 2018).

Kebahagiaan di tempat kerja adalah suatu kondisi emosi positif dan aktivitas positif yang dirasakan oleh individu secara subyektif dalam menilai diri sebagai individu yang bahagia atau tidak dalam melakukan aktivitas pekerjaan (Tjiabrata, dkk. 2021)

Karyawan memegang peranan penting dalam keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Perusahaan kemajuan tergantung pada kualitas karyawan itu sendiri. Tujuan ini dapat tercapai jika setiap karyawan memiliki kebahagiaan di tempat kerja. Tentunya juga didukung dengan kerja yang baik lingkungan dan suasananya serta tugas pekerjaan yang seimbang yang membuat mereka betah dan ingin tetap dengan pekerjaan mereka.

Menurut Pryce dan Jones (Mahani, 2020) kebahagiaan di tempat kerja adalah pola pikir yang memungkinkan karyawan untuk memaksimalkan kinerja dan mencapai potensi diri. Seorang karyawan akan memperhatikan nilai tertinggi dan nilai terendah saat bekerja sendiri atau bekerja sama dengan orang lain. Ada tiga poin penting untuk mendefinisikan kebahagiaan di tempat kerja, yang pertama yaitu secara sadar menanamkan rasa kebahagiaan pada diri sendiri. Yang kedua, makna kebahagiaan di tempat kerja tidak hanya terjadi pada individu melainkan terjadi antara individu satu dengan lainnya atau dengan kata lain terjadi pada rekan kerjanya karena berada pada organisasi di perusahaan. Dan yang terakhir adalah kebahagiaan di tempat kerja tidak berarti bahwa karyawan harus merasa baik 100% dalam setiap waktu atau tidak boleh memiliki perasaan negatif di kantor seperti marah, frustrasi, kecewa, gagal, cemburu atau emosi, dengan memiliki perasaan negatif seperti itu akan mendorong karyawan untuk mencapai kembali potensinya dan dalam menentukan sikap selanjutnya. Dengan kata lain kebahagiaan di tempat kerja berarti dapat mendorong karyawan untuk menata dan mengendalikan kembali emosinya di tempat kerja.

Kerangka Penelitian



Gambar 1. Kerangka Penelitian

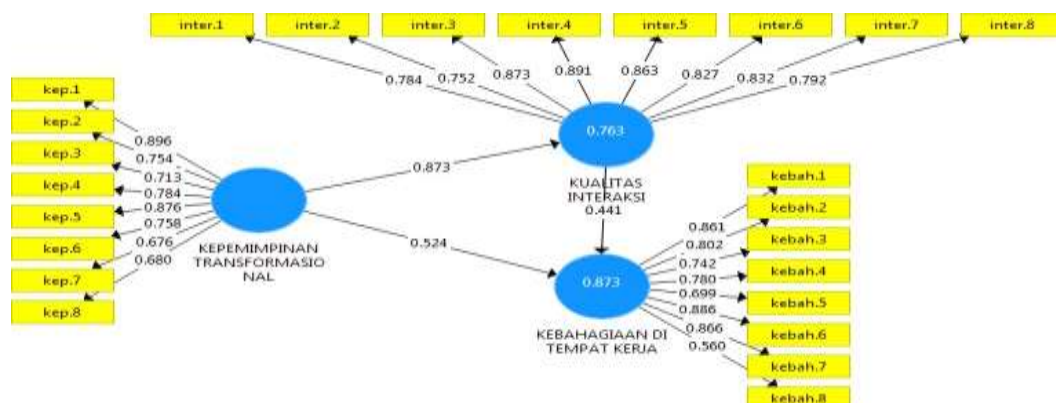
Metode

Descriptive dan Explanatory Survey

Pendekatan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif karena hasil pengamatan dikonversikan ke dalam angka-angka yang akan dianalisis menggunakan statistik. Penelitian kualitatif mengharuskan peneliti menjelaskan variabel mempengaruhi variabel lain (Creswell, 2012). Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatori yang menggunakan teknik kuantitatif untuk menguji hipotesis secara empiris. Teknik kuantitatif dalam penelitian sains organisasi merupakan sebuah metode penelitian yang berakar pada positivis sosial science approach yang “emphasizes discovering casual law, careful empirical observationsg and value-free research” (Neuman, 2014). Selanjutnya berdasarkan dimensi waktu dalam pengumpulan data, penelitian ini menggunakan cross-sectional tecnigue dimana data yang dikumpulkan berasal pada satu titik waktu (single point in time) atau selama satu periode waktu yang relatif singkat (Johnson & Christensen, 2017).

Hasil dan Pembahasan

Analisis PLS



Gambar 2. Hasil Penelitian

Dalam PLS pengujian secara statistik setiap hubungan yang dihipotesiskan dilakukan dengan menggunakan simulasi. Dalam hal ini dilakukan metode *bootstrap* terhadap sampel. Pengujian dengan *bootstrap* juga dimaksudkan untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan data penelitian. Hasil pengujian dengan *bootstrapping* dari analisis PLS adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Pengujian Signifikansi

Eksogen	Endogen	Path Coefficient	P Value
Kepemimpinan Transformasional	<i>Kebahagiaan di tempat kerja</i>	0.685	0.000
Kepemimpinan Transformasional	<i>Kualitas Interaksi</i>	0.826	0.000
<i>Kualitas Interaksi</i>	<i>Kebahagiaan di tempat kerja</i>	0.209	0.015

Catatan. Data Olahan 2023

Diduga kepemimpinan transformasional (X) berpengaruh terhadap kualitas interaksi (y) di tempat kerja pada Balai Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Riau. Besarnya koefisien parameter untuk variabel X terhadap Y sebesar 0,826 yang berarti terdapat pengaruh positif X terhadap Y. Atau dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi nilai X maka Y akan semakin meningkat pula. Peningkatan satu satuan X akan meningkatkan Y sebesar 82,6%. Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan bootstrap atau resampling, dimana hasil uji koefisien estimasi X terhadap Y hasil bootstrap adalah sebesar 0,831 dengan nilai t hitung 22,272 dan standar deviasi 0,037.

Selain itu kepemimpinan transformasional terhadap Kualitas interaksi dengan t-statistik 22,272, dan p-value 0.000. Dari hasil ini dinyatakan t- statistik berpengaruh signifikan. Karena p-value 0.000 lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak, H_a diterima, dan hipotesis penelitian pertama diterima. Hal tersebut membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas interaksi para pegawai pada Balai Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Riau.

Diduga kepemimpinan transformasional (X) berpengaruh terhadap kebahagiaan (z) di tempat kerja pada Balai Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Riau. Besarnya koefisien parameter untuk variabel X terhadap Y sebesar 0,685 yang berarti terdapat pengaruh positif X terhadap Y. Atau dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi nilai X maka Y akan semakin meningkat pula. Peningkatan satu satuan X akan meningkatkan Y sebesar 68,5%. Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan bootstrap atau resampling, dimana hasil uji koefisien estimasi X terhadap Y hasil bootstrap adalah sebesar 0,684 dengan nilai t hitung 8,644 dan standar deviasi 0,037.

Kepemimpinan transformasional terhadap kebahagiaan di tempat kerja dengan t-statistik 8,644, dan p-value 0.000. Dari hasil ini dinyatakan t- statistik berpengaruh signifikan. Karena p-value 0.000 lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak, H_a diterima, dan hipotesis penelitian kedua diterima. Hal tersebut membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kebahagiaan di tempat kerja pegawai pada Balai Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Riau.

Diduga kualitas interaksi (y) berpengaruh terhadap Kebahagiaan (z) di tempat kerja pada Balai Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Riau. Besarnya koefisien parameter untuk variabel X terhadap Y sebesar 0,209 yang berarti terdapat pengaruh positif X terhadap Y. Atau dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi nilai X maka Y akan semakin meningkat pula. Peningkatan satu satuan X akan meningkatkan Y sebesar 20,9%. Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan bootstrap atau resampling, dimana hasil uji koefisien estimasi X terhadap Y hasil bootstrap adalah sebesar 0,211 dengan nilai t hitung 2,431 dan standar deviasi 0,086.

Kepemimpinan altruistik (X) terhadap kinerja (Z) dengan t-statistik 2,431, dan p-value 0,015. Dari hasil ini dinyatakan t-statistik berpengaruh signifikan. Karena p-value 0,021 lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak, H_a diterima, dan hipotesis penelitian ketiga diterima. Hal tersebut membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPMP Provinsi Riau.

Besarnya koefisien parameter untuk variabel kepemimpinan transformasional (X) terhadap kebahagiaan (z) di tempat kerja melalui Kualitas interaksi (y) sebesar 0,173 yang berarti terdapat pengaruh positif kepemimpinan transformasional (X) terhadap kebahagiaan (z) di tempat kerja melalui Kualitas interaksi (y). Atau dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi nilai Kualitas interaksi (y) maka kebahagiaan (z) di tempat kerja akan semakin meningkat pula. Peningkatan satu satuan kepemimpinan transformasional (X) dan kebahagiaan (z) di tempat kerja akan meningkatkan Kualitas interaksi (y) sebesar 17,3%. Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan bootstrap atau resampling, dimana hasil uji koefisien estimasi kepemimpinan transformasional (X) terhadap kebahagiaan (z) di tempat kerja melalui Kualitas interaksi (y) hasil bootstrap adalah sebesar 0,684 dengan nilai t hitung 8,644 dan standar deviasi 0,037.

Kualitas interaksi (y) secara signifikan dapat memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional (X) dan kebahagiaan (z) di tempat kerja. Pengaruh yang signifikan dapat dilihat dari hasil Path Coefficient dengan T- Statistics sebesar 2,242, dan p-value sebesar $0.025 < 0.05$. Artinya kepemimpinan transformasional (X) berpengaruh signifikan terhadap kebahagiaan (z) di tempat kerja melalui kualitas interaksi (y) pegawai pada Balai Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Riau.

Implikasi Teoritis

Kepemimpinan transformasional terhadap Kualitas interaksi dinyatakan berpengaruh signifikan. Sebagaimana menurut Rivai dan Sagala (2009) mendefinisikan kualitas kehidupan kerja (*quality work of life*) merupakan usaha yang sistematis dari organisasi untuk memberikan kesempatan yang lebih besar kepada pekerja untuk mempengaruhi pekerjaan dan kontribusi mereka terhadap pencapaian efektivitas perusahaan secara keseluruhan. Kualitas kehidupan kerja juga mengandung makna adanya supervisi yang baik, kondisi kerja yang baik, pembayaran dan imbalan yang baik, pekerjaan yang menantang serta pemberian reward yang memadai.

Kepemimpinan transformasional terhadap kebahagiaan di tempat kerja dinyatakan berpengaruh signifikan. Kebahagiaan kerja bukanlah istilah yang banyak digunakan dalam penelitian akademisi mengenai pengalaman karyawan dalam organisasi. Bukan berarti bahwa peneliti organisasi tidak tertarik pada kebahagiaan karyawan di tempat kerja, justru selama bertahun-tahun banyak peneliti telah mempelajari sejumlah konstruk yang tampaknya cukup tumpang tindih dengan konsep kebahagiaan yang sangat luas (Fisher, 2010). Vandenberghe (2011)

menyatakan bahwa pekerjaan merupakan salah satu aspek dalam meningkatkan kebahagiaan seseorang. Ketika seseorang menjadikan pekerjaan sebagai hal yang terpenting dan memiliki hubungan yang baik dengan lingkungan kerja, maka seseorang akan menunjukkan kinerja yang optimal.

Penelitian Chaiprasit, et al (2021) menjelaskan bahwa gagasan kepemimpinan telah diperiksa dengan berbagai pendekatan yang memberikan definisi dan implikasi yang berbeda terhadap masalah efektivitas pemimpin bersama dengan peran mereka dalam kompleks yang berubah lingkungan bisnis (Tal dan Gordon, 2016). Secara keseluruhan, dua jenis kepemimpinan telah dibedakan, yaitu "transaksional" dan "transformasional" (Burns). "Kepemimpinan Transaksional" melibatkan hubungan pertukaran antara pemimpin dan pengikut, meliputi imbalan kontingen dan manajemen dengan pengecualian (Rafferty dan Griffin, 2004).

Kualitas interaksi (y) terhadap kebahagiaan (z) dengan t-statistik dinyatakan berpengaruh signifikan. Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa Kualitas interaksi tidak signifikan pengaruhnya terhadap komitmen afektif. Hal ini tidak didukung dengan penelitian Asrori (2017) menunjukkan bahwa kualitas interaksi (*leader member exchange*) berpengaruh positif pada komitmen afektif, hasil perhitungan didapatkan hasil nilai C.R. LMX pada komitmen afektif adalah sebesar 4.294 dengan tingkat signifikansi $p < 0,05$, maka menunjukkan secara statistik dapat disimpulkan bahwa kualitas interaksi (*leader member exchange*) berpengaruh pada komitmen afektif. Sehingga semakin meningkat kedekatan atasan terhadap bawahannya akan mengakibatkan meningkat pula perasaan positif terhadap perusahaan.

Kualitas interaksi (y) secara signifikan dapat memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional (X) dan kebahagiaan (z) di tempat kerja. Artinya kepemimpinan transformasional (X) berpengaruh signifikan terhadap kebahagiaan (z) di tempat kerja melalui kualitas interaksi (y) pegawai pada Balai Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Riau.

Menurut Prakoso dan Listiara (2021) bahwa semakin karyawan merasakan happiness at work maka semakin tinggi pula OCB (*organizational citizenship behavior*) termasuk di dalamnya interaksi karyawan. Kemudian menurut Kemakorn Chaiprasit, Orapin Santidhirakul (2011) menjelaskan bahwa kualitas kehidupan kerja dan kepemimpinan adalah faktor yang menyebabkan kebahagiaan di tempat kerja dan mampu memprediksi kebahagiaan di tempat kerja.

Berdasarkan pendapat di atas, Kepala BPMP Provinsi Riau perlu meningkatkan kualitas interaksi dirinya dengan pegawai dengan membuka komunikasi secara personal secara adil artinya tidak tebang pilih dan membuka peluang bagi semua pegawai dalam hal berprestasi dan menunjukkan kinerja secara fair. Dalam membuka peluang bagi semua pegawai perlu data yang akurat, menganalisis data yang ada serta melakukan tindak lanjut atas hasil analisis yang diperoleh agar pimpinan punya dasar yang kuat dalam menugaskan pegawai untuk menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya maupun dalam penunjukkan pegawai mengikuti pelatihan atau melakukan perjalanan dinas.

Implikasi Manajerial

Kepemimpinan transformasional menurut Bass dan Riggio (2006 dalam Sunaryo, 2017), merupakan pola perilaku pemimpin yang menginspirasi bawahan untuk berkomitmen terhadap visi dan tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya, mendorong bawahan melakukan

pemecahan-pemecahan masalah secara inovatif, dan mengembangkan kapasitas bawahan melalui *“coaching”*, *“mentoring”*, *“provision of both challenge and support”*.

Kepemimpinan pada Balai Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Riau menjadi faktor penentu keberhasilan organisasi. Hal ini dikarenakan kepemimpinan menjadi titik pusat adanya perubahan signifikan dalam organisasi, kepemimpinan menjadi kepribadian yang memiliki dampak dan kepemimpinan merupakan seni dalam menciptakan kesesuaian dan kestabilan Balai Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Riau.

Merujuk kepada definisi kepemimpinan menurut Bass dan Riggio (Sunaryo, 2017), merupakan pola perilaku pemimpin yang menginspirasi bawahan untuk berkomitmen terhadap visi dan tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya, mendorong bawahan melakukan pemecahan- pemecahan masalah secara inovatif, dan mengembangkan kapasitas bawahan melalui *“coaching”*, *“mentoring”*, *“provision of both challenge and support”* maka sejatinya Kepala BPMP Provinsi Riau memberi peluang dan kesempatan selebar-lebarnya kepada pegawai BPMP Provinsi Riau untuk bersama-sama mengembangkan ide-ide baru dengan cara berkolaborasi antar pegawai serta menjalin komunikasi secara personal (pribadi) kepada semua pegawai tanpa membedakannya atau tidak tebang pilih.

Riggio (Muhaimin, dkk.2011) menyatakan jika interaksi atasan dan bawahan berkualitas tinggi maka atasan akan berpandangan yang positif terhadap bawahannya sehingga bawahan akan merasa atasan banyak memberi dukungan serta motivasi. Hal ini tentu akan meningkatkan rasa percaya dan hormat bawahan kepada atasannya dan bawahan mejadi termotivasi untuk melakukan pekerjaan lebih dari harapan atasan. Hasil ini mendukung pertukaran sosial sehingga seorang karyawan akan membantu atasan melakukan pekerjaan lebih baik dari hal yang seharusnya dengan harapan memperoleh imbalan dari atasan melalui kualitas interaksi atasan dan bawahan (Wayne et al, Muhaimin dkk. 2011).

Membangun interaksi antar atasan dan bawahan menjadi salah satu kunci timbulnya hubungan layaknya orang tua dak anak. Kepala BPMP memiliki catatan penting tentang kelebihan dan kekurangan pegawainya agar bisa memberi kesempatan pelatihan atau peningkatan kompetensi sesuai dengan analisis kebutuhan yang dibutuhkan secara adil tanpa ada penilaian yang subjektif. Selain itu sebagai atasan perlu membangun komunikasi secara personal tanpa membeda-bedakan pegawai agar diperoleh informasi yang factual terkait kemampuan, sifat dan hambatan yang dialami masing-masing pegawai dalam menuntaskan tugasnya.

Karyawan memegang peranan penting dalam keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Perusahaan kemajuan tergantung pada kualitas karyawan itu sendiri. Tujuan ini dapat tercapai jika setiap karyawan memiliki kebahagiaan di tempat kerja. Tentunya juga didukung dengan kerja yang baik lingkungan dan suasananya serta tugas pekerjaan yang seimbang yang membuat mereka betah dan ingin tetap dengan pekerjaan mereka.

Karyawan membutuhkan adanya keseimbangan antara faktor-faktor yang berasal dari dalam maupun dari luar dirinya sehingga mampu meningkatkan produktivitas kerjanya. Karyawan yang merasakan kebahagiaan di tempat kerja akan memberikan potensi kerjanya 40% lebih banyak dibandingkan dengan karyawan yang tidak merasakannya (Chinanti & Siswati, 2018).

Pegawai pada Balai Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Riau bekerja agar memiliki penghasilan untuk memenuhi dan mencukupi kebutuhan-kebutuhan hidup sehari-hari, manajemen BPMP Provinsi Riau perlu menganalisis dan memetakan pegawai BPMP Provinsi Riau dalam melaksanakan tugas seperti perjalanan dinas karena frekuensi masing-masing pegawai yang melakukan perjalanan dinas menjadi isu yang cukup sensitif jika tidak ada dasar yang jelas dalam memberi kesempatan pegawai melakukan perjalanan dinas. Dalam melaksanakan perjalanan dinas, seorang pegawai akan menerima uang saku atau uang harian sebanyak jumlah hari perjalanan dinas.

Kepemimpinan transformasional juga memberikan perhatian yang besar terhadap kebutuhan pegawainya untuk berprestasi dan berkembang dengan memberi kesempatan yang adil bagi pegawainya untuk mengikuti pelatihan dan menempatkan posisi pegawai sesuai dengan latar belakang pendidikannya tanpa melihat kedekatan hubungan atau asal daerah.

Kesimpulan

Sebagaimana teori perilaku organisasi bahwa aktualisasi pengetahuan dan wawasan tentang bagaimana orang bertindak di dalam organisasi maka suatu organisasi dinyatakan produktif jika mampu mencapai tujuannya dengan baik dan sesuai dengan target yang telah dilaksanakan. Baik target waktu, biaya dan hasil. Produktifitas dalam organisasi ini dapat mempengaruhi perilaku organisasi dimana produktifitas itu berkaitan dengan kepemimpinan, kualitas interaksi dan bahkan kebahagiaan di tempat kerja. Berdasarkan hasil analisis, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kualitas interaksi di tempat kerja pada Balai Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Riau.
2. kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kebahagiaan di tempat kerja pada Balai Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Riau.
3. kualitas interaksi berpengaruh terhadap Kebahagiaan di tempat kerja pada Balai Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Riau.
4. kualitas interaksi memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kebahagiaan di tempat kerja pada Balai Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Riau..

Referensi

- Abdillah, M. R., Anita, R., Ekonomi, F., Kuning, U. L., & Rahmat, A. (2022). *Authentic Leader and Employee 's Silence Behavior : Testing a Happiness at Work Mechanism*. 05(September), 443-460.
- Abraham Maslow, 2009, Paradigma baru Manajemen Sumber Daya, Sebagai Basis Meraih Keunggulan Kompetitif, Yogyakarta ; Ekonisia
- Aditya Galih Erlangga, Model Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Berbasis Leader Member Exchange Dan Perceived Organizational Support Melalui Komitmen Organisasi, Universitas Islam Sultan Agung Fakultas Ekonomi Progam Studi Manajemen Semarang 2019
- Aldijana Bunjak, Heike Bruch, Matej Cerne. Context is key: The joint roles of transformational and shared leadership and management innovation in predicting employee IT innovation adoption. *International Journal of Information Management* 66 (2022) 1
- Andreas Wijaya, (2019). Metode Penelitian Menggunakan Smart PLS 03. Yogyakarta: Innosain.
- Andres Salas-Vallina., Joaquin Alegre, Rafael Fernandez Guerrero. Happiness at work in knowledge-intensive contexts: Opening the research agenda. *European Researchon Management and Business Economics*24 (2018)
- Arifah Rosmayudi, Yanti Heryanti, Dian Herlina. 2022. Perilaku Organisasi. Cetakan Pertama. Bandung: Penerbit Widina Bhakti Persada
- Bahar Agus Setiawan dan Abd. Muhith. 2013. Transformasional Leadership. Jakarta:PT Raja Grafindo Persada

- Bela, Asoka Nuda. (2014). Pengaruh Leader Member Exchange (LMX) Dan Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Empiris pada Karyawan Rumah Sakit Bhakti Asih Brebes). Universitas Diponegoro Semarang
- Bidari Andria (2019) Kepuasan Pelanggan Memediasi Pengaruh Kualitas Proses Kualitas Insfraktur, dan Kualitas Interaksi Terhadap Lotalitas Pelanggan, Jurnal Ilmiah Manajemen
- Boehm, Julia K. & Sonja Lyubomirsky. (2008). Does Happiness Promote Career Success?. Journal of Career Assessment. Vol. 16 No. 1, February 2008 101–116 DOI: 10.1177/1069072707308140 © 2008 Sage Publications
- Cascio, W.F., (1992). Managing Human Resources : Producttivity, Quality of Work Life, Profits, (third Ed.). New York :Mc Graw-Hill, Inc.
- Christian Vandenberghe. (2011). Workplace Spirituality and Organizational Comitment: an Integrative Model. Juornal of Management, Spirituality & Religion. Volume 8 September 2011
- Cynthia D. Fisher. (2010). Happiness at Work. International Journal of Management Reviews, Vol. 12, 384–412 (2010)
- Daud, Muhammad Syahporter. (2021). Mekanisme Kualitas Interaksi dalam Hubungan Kepemimpinan Autentik dengan Komitmen Afektif Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan (DLHK) Kabupaten Indragiri Hilir. Pekanbaru
- Diannisa Wahyu Putri Chinanti, Siswati. Hubungan Antara Kebahagiaan Di Tempat Kerja Dengan Keterikatan Karyawan Pada Karyawan PT. Dwi Prima Sentosa Mojokerto. Jurnal Empati, Agustus 2018, Volume 7 (Nomor 3)
- Dwi Sterida Mahani. Beban kerja mental dan pendapatan dengan kebahagiaan di tempat kerja pada dosen di Universitas Jember. Skripsi. Peminatan kesehatan dan keselamatan kerja. Program Studi S1 Kesehatan Masyarakat Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember. 2020
- Fereidouni, Hassan Gholipour, dkk. (2013). Do governance factors matter for happiness in the MENA region?. Internatioal Journal of Social Economis. ISSN: 0306-8293
- Ferry Novliadi, 2006, Organizational citizenship behavior karyawan ditinjau dari persepsi terhadap kualitas atasan-bawahan dan persepsi terhadap dukungan organisasional, psikologia
- Fitria Rahmi, 2018, IcomethNCP International Conference Of Mental Health, Neuroscience and Cyberpsychology, Happiness at Workplace
- Gavin, Joanne H. & Richard O. Mason. (2002). The Virtuous Organization: The Value of Happiness in the Workplace. Organizational Dynamics, Vol. 33, No. 4, pp. 379–392, 2004
- Ghozali, Imam, Hengky Latan. (2015). Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris. BP Undip. SemarangHarnanto. 2017. Akuntansi Biaya: Sistem Biaya Historis. Yogyakarta: BPFE.
- Harry Syarifi, 2019, Hubungan Antara kebahagiaan di Tempat Kerja dengan Kinerja karyawan KFC di Manado, Jurnal EMBA
- Januwarsono, Santoso. (2015). Analytical of Factors Determinants of Happiness at Work Case Study on PT. PLN (Persero) Region Suluttenggo, Sulawesi, Indonesia. European Journal of Business and Management. ISSN 2222- 1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online) Vol.7, No.8, 2015
- John & Luis dalam Wayne, Wood (2003). Quality of work life gives recommendations; some changes already in the works June 20, 2003, diambil tanggal 20 April 2010, dari <http://www.mc.vanderbilt.edu/reporter/index.html?ID= 2735>
- Joo dan Lee (2015). Workplace Happiness: Work Engagement, Career Satisfaction, and Subjective Well-Being
- Karmilarsi, Y., & Rahmat, A. (2022). *Perilaku Altruistik Pemimpin dan Kebahagiaan di Tempat Kerja : Mekanisme Kemampuan Belajar Organisasi*. 4(2), 129–140.
- Kemakorn Chairasit, Orapin Santidhirakul. Happiness at Work of Employees in Small and Medium-sized Enterprises, Thailand. International Conference on Asia Pacific Business Innovation & Technology Management. Procedia- Social and Behavioral Sciences 25 (2011)
- Lengkong, Jilyati Sthella.dkk. (2018). Analisis Peran Kualitas Interaksi Atasan dan Bawahan Terhadap Organizational Citizenship Behavior Berdasarkan Persepsi Pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Utara. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi Volume 16 No. 04 Tahun 2016
- Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). The Benefits of Frequent Positive Affect: Does Happiness Lead to Success? Psychological Bulletin, 131(6), 803–855.
- Muhaimin, Kunartinah, Indrayaningrum, Kis. 2011. Peran Karakteristik Kepribadian, Leader Member Echange, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Siverindo Jaya (MSJ) Semarang. Jurnal

- bisnis dan Ekonomi (JBE), September 2011, Hal. 168-184 ISSN: 1412-3126
- Panagiotis V. Kloutsiniotis, Dimitrios M. Mihail, Naoum Mylonas, Adamantia Pateli. Transformational Leadership, HRM practices and burnout during the COVID-19 pandemic: The role of personal stress, anxiety, and workplace loneliness. *International Journal of Hospitality Management* 102 (2022)
- Panagiotis V. Kloutsiniotis, Dimitrios M. Mihail, Naoum Mylonas, Adamantia Pateli. Transformational Leadership, HRM practices and burnout during the COVID-19 pandemic: The role of personal stress, anxiety, and workplace loneliness. *International Journal of Hospitality Management* 102 (2022)
- Prakoso dan Listiara (2017) Hubungan antara happiness at work dengan organizational citizenship behavior pada karyawan PT. PLN (persero) distribusi Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta dan PT. PLN (persero) APJ Magelang
- Rahmayuni dan Ratnaningsih (2018). Kualitas Kehidupan Kerja dengan Keterikatan Kerja pada wartawan TV X Jakarta.
- Rajagukguk, T. (2017). Pengaruh Perilaku Organisasi Terhadap Prestasi Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah METHONOMI*, 3(2), 124-137.
- Ramzan, S., & Khan, I. M. (2010). Dimension reduction and remedy of multicollinearity using latent variabel regression methods. *World Applied Science Journal*, 8(4), 404-410.
- Rivai dan Mulyadi, 2010, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Rumeysa Kaymakçı, Ali Görener, Kerem Toker. The perceived overqualification's effect on innovative work behaviour: Do transformational leadership and turnover intention matter? *Current Research in Behavioral Sciences* 3 (2022) 100068
- S. Moghimi, M.Kazemi, Saied Samiie. (2013) Studying the relationship between organizational justice and employees' Quality of Work Life in Public Oranizatin: A Case Study of Qom Province
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Satu. Refika Aditama: Bandung.
- Seligman, Martin E. P. & Mihaly Csikszentmihalyi. (2000). *American Psychologist*. Copyright 2000 by the American Psychological Association. Inc. 0003- 066X/00/\$5.00 Voh 55. No. 1. 5 14 DOI: 10.1037//0003-066X.55.1.5
- Siti Patmawati, 2012, *Kualitas Kehidupan Kerja menurut Perspektif Islam*, STIE Insan Pembangunan Bitung
- Subekhi, Akhmad & Jauhar, Mohammad. 2013. *Pengantar Teori & Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Sugiyono, S. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Akfabeta