

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Polisi merupakan kelompok sosial yang menjadi bagian dari masyarakat. Anggota dari Polisi merupakan anggota masyarakat, walaupun ada aspek yang berbeda dengan masyarakat umum. Keberadaan polisi sangat erat kaitannya dengan masyarakat, karena masyarakat yang memiliki pengaruh paling besar dan merupakan target utama dalam memberikan pelayanan kepada mereka. Oleh karena itu dibutuhkan peran aparat keamanan untuk menjaga keamanan dan ketertiban dalam masyarakat. Polisi yang memiliki slogan melindungi, mengayomi dan melayani masyarakat.

Dalam beberapa kurun waktu terakhir, citra Kepolisian Republik Indonesia (POLRI) terkesan semakin buruk di mata masyarakat. Institusi ini seolah tercoreng dengan sejumlah kasus dan permasalahan yang melibatkan anggotanya. Slogan dari kepolisian kini seolah berbalik arah menjadi sesuatu yang ditakuti dan terkesan tidak memihak kepada masyarakat. Dalam menjalankan tugasnya, para pelindung dan pengayom yang siap melayani masyarakat itu tidaklah seindah slogan mereka. Banyak pemberitaan negatif tentang Polisi yang kerap menyita kolom di media cetak, menghiasi layar televisi dan memenuhi jagat maya media sosial.

Menurut Jendral Polisi (Purn) Drs. Kunarto (2004), Polisi memiliki tiga pengertian yaitu sebagai fungsi, sebagai organ kenegaraan, dan sebagai pejabat atau petugas. Fungsi kepolisian adalah salah satu fungsi pemerintahan negara di bidang pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat. Merujuk pada Kunarto (2004) bahwa organ kenegaraan dimaksudkan karena polisi tumbuh dan berkembang disebuah negara dan menjadi sebuah atribut kenegaraan. Setiap negara berhak menentukan apakah polisi itu masuk ke dalam tatanan negara atau tidak tergantung sistem politik yang ada di negara tersebut. Polisi berdiri tergantung bagaimana negara membentuk polisi tersebut melalui falsafah dan nilai-nilai dalam negara

tersebut

Pengertian polisi sebagai pejabat atau petugas menurut Kunarto (2004) adalah polisi yang berhadapan langsung dengan masyarakat. Masyarakat lebih mengenal polisi secara individu namun memberi pandangan yang sama terhadap kepolisian sebagai suatu keseluruhan. Polisi yang diartikan sebagai pejabat dituntut untuk lebih profesional, memiliki kemampuan, rasionalitas dan dedikasi yang sangat tinggi karena polisi merupakan atribut negara dan bagian dari organisasi kepolisian (Kunarto, 2004).

POLRI merupakan institusi pemerintahan yang mengatur dan menjaga keamanan di dalam negeri. Menurut Undang-Undang Nomor 2 tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia Pasal 2 menyatakan bahwa fungsi POLRI adalah salah satu fungsi pemerintahan di bidang pemeliharaan, keamanan, dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat. POLRI memiliki tujuan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia menyebutkan bahwa untuk mewujudkan keamanan dalam negeri yang meliputi terpeliharanya keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum serta memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka terpeliharanya keamanan dalam negeri.

Tantangan yang dihadapi POLRI semakin kompleks, seperti pemberantasan narkoba, korupsi, pencucian uang, terorisme, *cyber crime*, perdagangan orang, kelompok-kelompok radikal dan intoleran. Kejahatan-kejahatan tersebut sudah bersifat transnasional dan memiliki jaringan global. Selain dari paradigma dan organisasi saat ini, POLRI pun melakukan perubahan secara perlahan mendisiplinkan dan meningkatkan integritas anggotanya. Mengingat pada saat ini tidak sedikit dari anggota POLRI yang terungkap ke khalayak umum yang melakukan pelanggaran kode etik profesi bahkan terjerat hukum seperti korupsi, suap/pungutan liar (punli), narkoba serta disersi.

Sepanjang tahun 2018 sebanyak 1.026 kasus aduan masyarakat atas kinerja Polda Metro Jaya. Data itu menurun 26,02% jika dibandingkan

dengan 2017 lalu. Berdasarkan data rilis akhir tahun 2018, terdapat penurunan sebanyak 361 kasus terkait pengaduan terhadap dugaan penyimpangan anggota POLRI. Selain itu penurunan laporan juga terjadi terkait personel Polda Metro Jaya yang melakukan pelanggaran disiplin, kode etik profesi POLRI, dan tindak pidana. Penurunan yang terjadi sebesar 17,26%, dari 307 orang di tahun 2017 menjadi 254 orang di tahun 2018 kali ini

Sementara itu masih berdasarkan data tersebut, sebanyak 32 orang anggota polisi dikenai sanksi Pemberhentian Tidak Dengan Hormat (PTDH) di tahun 2018, yang mana jumlah itu menurun sebesar 27,27%. Jika dibandingkan tahun 2017, yakni 44 orang anggota dilakukan PTDH. Kemudian ada 51 orang dilakukan penahanan di tahun 2018, data itu menurun 5,55% dibandingkan 2017, yakni 54 orang. Ada 8 orang di mutasi demosi di tahun 2018 ini, atau selisih 39 orang dibanding 2017. Selain itu, 11 orang anggota dilakukan teguran tertulis selama 2018 yang juga turun 75% dibanding 2017, yakni 45 orang. 19 orang juga ditunda usulan kenaikan pangkatnya di tahun 2018. Dan ada 9 orang dilakukan penundaan kenaikan gaji berkala di tahun 2018 ini, data itu menurun 72,72 persen dibanding 2017, yang mana sebanyak 33 orang.

Pada tahun 2018 ini, ada 8 orang dinyatakan sebagai perbuatan tercela, yang mana mengalami kenaikan 60 persen dibanding tahun 2017, ada 5 orang. Terakhir, sebanyak 708 personel dilakukan rehabilitasi pada tahun 2018, Dengan cara dilakukan pelatihan Data itu meningkat sebesar 77,88 persen dibanding tahun 2017, yang hanya 398 orang. Sementara personel yang melakukan pelanggaran disiplin, kode etik, dan tindak pidana bila dilihat dari sisi kepangkatannya, di tahun 2018 ini ada 14 Pamen, 54 Pama, dan 185 Brigadir. (Rizky, 2018)

Kepala Divisi Propam POLRI, menyatakan bahwa mentalitas, keimanan dan ketakwaan menjadi faktor yang paling berpengaruh bagi anggota kepolisian hingga melakukan tindak pidana baik pungutan liar, kekerasan serta narkoba. Faktor lingkungan menjadi faktor kedua yang menyebabkan anggota kepolisian terjerat kasus tindak pidana, lingkungan

merupakan faktor yang seringkali terjadi lantaran ketika anggota Kepolisian ditugaskan pada bidang lalu lintas, reserse pidana umum, pidana khusus maupun narkoba. Ketika seseorang anggota kepolisian ditugaskan pada jabatan atau posisi baru bagi yang mentalnya tidak kuat akan terkontaminasi, selain itu faktor kepribadian anggota kepolisian juga terlibat dalam penguatan mental anggota tersebut.

Kepala Kepolisian Republik Indonesia (Ka.POLRI) Jenderal Polisi Tito Karnavian membuat Program Promoter, Program Promoter merupakan bagian 11 program prioritas dan 10 komitmen kerja pada saat dilakukan *fit and proper test* sebagai calon Ka.POLRI, menjelaskan visi dan misinya ketika diuji oleh Komisi III ada 11 program prioritas yang disebut dengan istilah Promoter (Profesional, Modern dan Terpercaya). Profesional yaitu dengan meningkatkan kompetensi Sumber Daya Manusia (POLRI) yang semakin berkualitas melalui peningkatan kapasitas pendidikan dan pelatihan, serta pola-pola pemolisian berdasarkan prosedur baku yang sudah dipahami, dilaksanakan dan dapat diukur keberhasilannya. Selanjutnya Modern yaitu dapat melakukan modernisasi dalam pelayanan publik yang didukung teknologi sehingga semakin mudah dan cepat diakses oleh masyarakat termasuk pemenuhan kebutuhan alat material khusus dan alat perlengkapan keamanan yang semakin modern. Terakhir adalah Terpercaya dengan cara melakukan reformasi internal menuju POLRI yang bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN) guna terwujudnya penegakan hukum yang obyektif, transparan, akuntabel dan berkeadilan.

Dalam menunjang Program Promoter, POLRI membentuk Tim Satuan Tugas Sapu Bersih Pungutan Liar (saber pungli) sesuai dengan Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 87 Tahun 2016 tentang Satuan Tugas Sapu Bersih Pungutan Liar. Saber pungli Polri yang diketuai oleh Komisariss Jendral (Komjen) Dwi Priyatno mengatakan bahwa pihaknya selama sepuluh bulan pada tahun 2017 menerima laporan dari masyarakat sebanyak 1.002 laporan terkait dengan pungutan liar. Tim satgas saber pungli diharapkan mampu menangkap oknum-oknum yang masih terlibat dengan tindakan pungli yang sangat meresahkan masyarakat, tindakan pungli biasa terjadi pada bidang

pelayan publik seperti pembuatan surat keterangan catatan kepolisian (SKCK), surat laporan kepolisian, serta perizinan keramaian.

Begitu juga terjadi pelanggaran pada bidang lalu lintas, ada beberapa oknum tertentu yang masih menerima suap dari pelanggar lalu lintas di jalan raya. Kasus lainnya yang kerap kali terjadi pada bidang lintas yaitu dalam pengurusan Surat Izin Mengemudi, Surat Tanda Nomor Kendaraan, Bukti Pemilik Kendaraan Bermotor, dan sebagainya. Ada saja oknum polisi yang menyediakan jasa untuk mengurus berbagai dokumen dengan harga yang tidak resmi dengan keuntungannya waktu pengurusan relatif lebih cepat. Dalam hal ini ketua satgas tim saber pungli membuat kebijakan akan transparansi pelayanan yang diberikan oleh Polri untuk masyarakat dengan cara memberikan informasi kepada masyarakat mengenai jumlah biaya resmi yang dikenakan..

POLRI yang melakukan penyelidikan dan penyidikan terhadap kasus yang dilaporkan untuk masyarakat tidak pandang bulu dengan artian tidak runcing kebawah namun tumpul ketas, hal ini dimaksud guna adanya kesamaan hak masyarakat yang dirugikan atas tindak pidana yang diterimanya dengan cara membuat laporan ke polsek/polres terdekat, setelah laporan tersebut diterima lalu dimasukkan ke tahap berikutnya yaitu penyelidikan dan penyidikan. Hal lain yang sulit dituntaskan dalam Institusi POLRI ialah penyalahgunaan penggunaan narkoba karena anggota yang berdinis di bagian tersebut terlibat langsung dalam lingkaran setan, hal tersebut memunculkan suatu gagasan / pakta integritas guna dibuatnya kesepakatan bagi Anggota POLRI apabila terlibat tindak penyalahgunaan narkoba.

POLRI mulai meningkatkan pelayanan kepada masyarakat dengan mengoptimalkan fungsi dari teknologi. Salah satu upaya peningkatan pelayanan tersebut adalah dengan cara mengadakan pelayanan publik yang berbasis online guna menunjang pelayanan yang prima terhadap masyarakat. Beberapa pelayanan publik berbasis online seperti pembuatan skck online dan pembayaran pajak online, yang semula dilakukan secara manual sekarang bisa menggunakan kartu ATM. Selaian itu media sosial juga

digunakan untuk memberikan edukasi serta tindakan preventif terhadap unsur *hate speechs* serta isu SARA.

Beberapa hal tersebut dilakukan oleh POLRI guna mengembalikan tingkat percaya masyarakat terhadap POLRI. POLRI yang merupakan alat negara yang berperan dalam memelihara dan menjaga kestabilan dalam negeri, menegakkan hukum serta menjadi pelindung, pengayom dan pelayan masyarakat. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 Tentang Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia pasal 20 ayat 1 menyatakan bahwa Pegawai Negeri pada POLRI terdiri atas : a) Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia, dan b) Pegawai Negeri Sipil, berdasarkan hal tersebut Pegawai Negeri pada POLRI merupakan aparatur atau pekerja yang dimiliki keterikatan masa kerja (pensiun) sesuai dengan Undang-Undang yang telah ditentukan. Seiring berkembangnya zaman, pandangan organisasi atau institusi mengenai pegawai pun berubah dari memandang pegawai sebagai sumber daya (*resource*) yang dapat digunakan oleh institusi untuk mencapai tujuan berubah menjadi pegawai sebagai modal (*capital*) penting bagi Institusi guna untuk menjalankan, mengembangkan dan mencapai tujuan Institusi secara optimal. Program Promoter diharapkan dapat merubah paradigma masyarakat terhadap citra POLRI, begitu pula dengan Institusi/Organisasi POLRI dapat berbenah diri menjadi lebih baik.

Sama halnya dengan yang terjadi di ranah organisasi lain, POLRI juga mengusung isu perubahan untuk menjadi organisasi yang lebih baik. Di era pasar bebas persaingan antar organisasi semakin meningkat. Persaingan antar organisasi memaksa untuk melakukan perubahan yang dinamis dan berkesinambungan demi terwujudnya tujuan utama organisasi. Organisasi akan selalu dihadapkan pada persoalan serta tantangan-tantangan baru yang harus diselesaikan. Masalah yang biasa terjadi pada organisasi diantaranya mencakup kompetensi, kemajuan teknologi, merger, ekspansi, pemeliharaan kualitas produk, atau peningkatan efisiensi pekerja, pertumbuhan yang pesat, jenis bisnis baru, inovasi dan kepemimpinan baru (Madsen, 2005). Hal-hal tersebut harus diatasi guna eksistensi organisasi dan salah satu cara untuk menyelesaikannya yaitu dengan cara melakukan perubahan organisasi.

Terjadinya perubahan pada suatu organisasi bukanlah hal yang mudah untuk dilakukan. Perubahan revolusioner merupakan perubahan yang sangat mempengaruhi stabilitas organisasi, hal tersebut membuat organisasi harus cermat dalam melaksanakan implementasi perubahan karena jika implementasi itu gagal maka akan mengakibatkan dampak negatif yang besar baik dalam kurun waktu yang pendek maupun panjang (Pettersson, 2009). Dampak yang akan dihadapi oleh pekerja yaitu dampak jangka pendek maupun jangka panjang. Dampak jangka pendek antara lain terbuangnya uang, waktu serta tenaga, tidak tercapainya tujuan yang direncanakan, penderitaan moral dan timbulnya *job insecurity*. Lain halnya dampak yang dirasakan dalam jangka panjang antara lain yakni tidak tercapainya strategi organisasi, menurunnya kepercayaan diri dalam kepemimpinan, meningkatnya resistensi untuk berubah dan adanya keyakinan bahwa perubahan selanjutnya yang dilakukan akan gagal (Pettersson, 2009).

Ernst dan Young (1992) memberikan gambaran data bahwa sekitar 75% usaha perubahan yang dilakukan oleh organisasi mengalami kegagalan, sekitar 50%-75% proyek *re-engineering* pun dilaporkan gagal. Hal tersebut membuktikan bahwa perubahan yang dilakukan suatu organisasi secara revolusioner (*major change*) sulit dilakukan. Organisasi yang akan melakukan perubahan haruslah memiliki serta menerapkan kebijakan yang tepat serta memastikan bahwa perubahan tersebut akan berhasil. Salah satu hal yang menjadi faktor utama dalam perubahan yang dilakukan ialah memastikan bahwa pekerja siap untuk berubah. Bernerth (2004) menyatakan bahwa kesiapan pekerja merupakan faktor yang penting dalam kesuksesan perubahan organisasi dan perubahan organisasi terjadi melalui pekerja. Bernerth juga menyatakan bahwa baik peneliti maupun praktisi, keduanya, menemukan bahwa *readiness for change* merupakan faktor yang penting dalam suksesnya usaha perubahan organisasi.

Pekerja memiliki peranan penting dalam proses perubahan suatu organisasi hal tersebut menyebabkan bahwa pekerja harus dipersiapkan agar lebih siap untuk perubahan yang terjadi. Jika pekerja tidak siap untuk berubah, maka mereka tidak bisa dan merasa kesulitan terhadap perubahan

organisasi yang terjadi (Hanpachern, Morgan, dan Grigeo, 1998). Armenakis *et al* (1993) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kesiapan pekerja merupakan pendorong tercapainya efektifitas perubahan organisasi. Jika pekerja tidak percaya bahwa perubahan tersebut perlu dilakukan atau pekerja melihat perusahaan tidak mampu untuk perubahan tersebut, maka proses perubahan tersebut mengalami kegagalan. Madsen (dalam Bakker, 2007) menyatakan bahwa ketika *readiness for change* tergolong rendah maka kemungkinan terjadinya kesuksesan perubahan organisasi akan menurun.

Performa pekerja dalam hal ini menyatakan siap untuk mengikuti perubahan organisasi tidak terlepas dari besarnya kepuasan kerja yang dimilikinya. Robbins (2006) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja seseorang adalah kerja yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, kesesuaian antara kepribadian dan pekerjaan (Robbins, 2006). Pekerja yang peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi atau memudahkan pekerjaannya akan bekerja dengan optimal. Perasaan nyaman dan memiliki yang terpenuhi dengan baik akan membuatnya memiliki keterikatan dengan lingkungan kerjanya.

Keterikatan pekerja yang dikenal dengan istilah *employee engagement* merupakan faktor lain yang juga memengaruhi *readiness for change* (Cummings dan Worley, 2005). *Employee engagement* merupakan anteseden utama yang mempengaruhi suksesnya inisiasi perubahan organisasi (Sacks, 2006). Lucey (2005) menemukan bahwa terdapat korelasi yang kuat antara *Employee engagement* dan *lean sustainability*. Dimana *lean sustainability* merupakan salah satu strategi perubahan organisasi skala besar yang sudah banyak dilakukan oleh organisasi. Hal serupa juga diutarakan oleh Vidal (2007) dalam penelitiannya menemukan hal yang sama yaitu *employee engagement* berkorelasi kuat dan mempengaruhi berhasilnya implementasi perubahan organisasi terutama yang berskala besar yang melibatkan seluruh elemen dari organisasi.

Hewitts (2004) mengemukakan dimana pekerja yang *engaged* memiliki kesiapan untuk berubah yang lebih besar dari pekerja lainnya. Piderit (2000) menyatakan pekerja yang *engaged* akan merasa lebih siap untuk melakukan perubahan. Shaw (dalam Dicke, 2007) pekerja yang *engaged* cenderung mendukung jalannya perubahan organisasi dan siap untuk berubah.

Bakker (2007) menyebutkan bahwa pekerja yang *engaged* memiliki karakteristik tertentu yang semuanya berguna bagi kesuksesan organisasi, pekerja tersebut menunjukkan semangat dan antusiasme yang tinggi meskipun berada diluar pekerjaannya. Schaufeli (2003) menyatakan bahwa pekerja yang *engaged* akan memiliki dedikasi kuat kepada organisasi yang ditandai adanya keterlibatan tinggi dalam usaha-usaha kemajuan organisasi. mereka juga memiliki karakteristik yang tangguh dalam menjalankan pekerjaannya, hal tersebut merupakan yang diperlukan oleh organisasi ketika melakukan perubahan yaitu partisipasi yang aktif dari pekerjanya.

Schaufeli (2003) mendefinisikan *employee engagement* sebagai keadaan motivasional yang positif yang didasari oleh adanya *vigor* (kekuatan), *dedication* (dedikasi) dan *absorption* (seberapa besar pekerja mengkhayati pekerjaannya). Pekerja yang *engaged* pada organisasi tempat dirinya bekerja, *less sickness*, produktivitasnya meningkat dan memiliki komitmen yang tinggi pada organisasi. Kahn (dalam Sacks, 2006) menyebutkan bahwa *engagement* dapat mengarahkan pada hasil *input* individu (kualitas dan pengalaman kerja) maupun hasil *output* (peryumbuhan dan produktivitas organisasi). *employee engagement* banyak didefinisikan sebagai komitmen emosional dan intelektual terhadap organisasi (Baumruk dalam Kular *et al.*, 2008)

Berdasarkan uraian permasalahan di atas, maka penulis memiliki ketertarikan untuk memahami lebih lanjut melalui penelitian mengenai “Hubungan antara *employee engagement* dan *readiness for change* pada anggota Lantas Patwal Polda Metro Jaya”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang dan identifikasi masalah pada penelitian ini, muncul suatu pertanyaan yang menjadi sebuah rumusan masalah. Pertanyaan tersebut “Apakah terdapat hubungan antara *Employee engagement* dengan *readiness for change* pada Anggota Lintas Patwal Polda Metro Jaya?”.

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara *Employee engagement* dengan *readiness for change* pada anggota lintas Patwal Polda Metro Jaya.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini sebagai berikut :

- a. Hasil penelitian ini dapat menjadi landasan dalam pembelajaran antara *employee engagement* dan *readiness for change* kepada penelitian selanjutnya
- b. Penelitian ini di harapkan memberi kontribusi ilmiah kepada peneliti selanjutnya.
- c. Sebagai sumber dan bahan masukan bagi penulis lainnya untuk menggali dan melakukan penelitian hubungan antara *Employee engagement* dan *readiness for change*

1.4.2 Manfaat Praktis

Manfaat teoritis dari penelitian ini sebagai berikut :

- a. Membantu Universitas Bhayangkara Jakarta Raya khususnya Fakultas Psikologi dalam mengembangkan Ilmu Psikologi
- b. Sebagai referensi bagi institusi polri untuk melihat tingkat keberhasilan hasil dari kebijakan program PROMOTER
- c. Sebagai bahan pertimbangan bagi institusi polri yang sedang melakukan perubahan yang bersifat revolusioner

1.5 Uraian Keaslian Penelitian

Penelitian yang dilakukan oleh Defra Yudha dan Harry Theozard Fkri (2015) yang berjudul Hubungan *Employee Engagement* Dengan Kinerja perawat rumah sakit di kota Pariaman. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan *employee engagement* dengan kinerja perawat rumah sakit di Kota Pariaman. Peneliti menggunakan sampel 36 orang. Berdasarkan hasil analisis antara keterlibatan variabel pekerja dengan kinerja perawat di rumah sakit kota Pariaman didapatkan nilai $r=0,516$ dengan tingkat signifikansi $p=0,001$ ($p>0,01$) dari hasil analisis ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian ini diterima, dan dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara *employee engagement* dengan kinerja perawat di rumah sakit Aisyiyah kota Pariaman. Sumbangan efektif variabel *employee engagement* terhadap kinerja nilai R-square diperoleh, sebesar 26,6%.

Penelitian yang dilakukan Anggia Sari Lubis dan Anisa Pangestu (2019) yang berjudul Pengaruh *Employee Engagement* dan *Followership* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata, Budaya, Pemuda Olahraga Kabupaten serdang bedagai. penelitian ini adalah penjelasan dan jenis penelitian adalah deskriptif kuantitatif. Sampel penelitian ini adalah 70 orang pegawai negeri sipil di lingkungan dinas pemuda olahraga, kebudayaan, pariwisata Kabupaten Serdang Bedagai . Hasil model regresi linier berganda mendapatkan bahwa kedua variabel yaitu *employee engagement* dan *followership* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Budaya Pemuda dan Olahraga. Nilai koefisien determinasi adjusted (R^2) yang diperoleh sebesar 0,599. Hal ini berarti 59,9% kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel *employee engagement* dan *followership*. Dan Berdasarkan hasil uji secara parsial (Uji t) diperoleh bahwa variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja pekerja adalah variabel *followership*.

Penelitian yang dilakukan Yoo Yoon Jung dan Jafar Sembiring (2019) yang berjudul Pengaruh *employee engagement* Terhadap Kinerja Pekerja BPJS Ketenagakerjaan Bandung Raya. Data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang didapat dari penyebaran kuesioner

kepada 122 pekerja di BPJS Ketenagakerjaan Bandung Raya. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik deskriptif dan kuantitatif. Analisis pengaruh menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel vigor, dedication dan absorption dalam *employee engagement* berpengaruh secara signifikan dan simultan terhadap kinerja pekerja. Vigor memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pekerja BPJS Ketenagakerjaan Bandung Raya.

Penelitian yang dilakukan Chaterine, Sri Hartini dan Winida marpaung yang berjudul *Readiness For Change* ditinjau dari kepemimpinan transformasional pada pekerja PT. Mam medan. Subjek penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah pekerja/i PT. Mega Anugrah Mandiri Medan sebanyak 120 orang. Data diperoleh dari skala untuk mengukur *Readiness For Change* dan kepemimpinan transformasional. Analisis Hasil analisis data menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0.571 ($p < 0.05$). Ini menunjukkan bahwa adanya hubungan positif antara kepemimpinan transformasional dengan *readiness for change*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sumbangan yang diberikan variabel kepemimpinan transformasional terhadap *readiness for change* adalah sebesar 32.6 persen, selebihnya 67.4 persen di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis penelitian ada hubungan positif antara kepemimpinan transformasional dengan *readiness for change* dapat diterima.

Penelitian yang dilakukan oleh Muafi yang berjudul pengaruh kesiapan perubahan organisasional terhadap pembelajaran organisasional terhadap pembelajaran organisasional. Studi ini menguji apakah kesiapan perubahan organisasi akan mempengaruhi pembelajaran dan penggunaan organisasi data dari perusahaan milik negara Indonesia yang baru-baru ini digabungkan dengan milik negara lain perusahaan. Studi ini menyusun model multifaset berdasarkan tiga konstruksi perubahan organisasi kesiapan, yaitu sikap agresif terhadap perubahan, sikap pasif terhadap perubahan dan kesiapan sikap dalam koordinasi dengan perubahan, dan menguji efeknya pada pembelajaran organisasi, termasuk pengetahuan penciptaan dan ekspansi. Hasil empiris

menunjukkan bahwa kesiapan perubahan organisasi memiliki pengaruh positif untuk pembelajaran organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Astelita Megani (2012) tentang hubungan antara *employee engagement* dan *readiness for change* menunjukkan hasil terdapat hubungan positif yang signifikan untuk berbuat, artinya semakin tinggi engagement pekerja maka ia juga semakin siap untuk berubah. Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan adalah metode penelitian, subjek penelitian dan lokasi penelitian.

