

ABSTRAKSI

Setiap karyawan dalam suatu organisasi dituntut untuk dapat beradaptasi dengan kehidupan organisasional. Karyawan yang adaptif menunjukkan sikap yang mau belajar, tenteram secara emosional, kreatif, dan berpikiran melayani. Proses adaptasi merupakan proses yang melibatkan aspek intelektual dan emosional. Agar dapat beradaptasi dengan perubahan yang terus berlangsung, diperlukan usaha untuk menjaga bahkan meningkatkan adaptabilitas karyawan. Salah satu usaha tersebut adalah dengan melibatkan atasan, yang mempunyai tanggung jawab dalam membantu para karyawan yang dipimpinnya untuk mengadakan penyesuaian-penyesuaian yang diperlukan dalam lingkungan kerja mereka. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan atasan, yang diuraikan dengan model *Full Range of Leadership*, terhadap adaptabilitas karyawan, yang diuraikan berdasarkan konsep Maxwell (2002).

Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner. Kuesioner kepemimpinan disusun berdasarkan variabel-variabel kepemimpinan dalam *Full Range of Leadership*, yaitu Pengaruh Idealis (PI), Motivasi Inspirasional (MI), Rangsangan Intelektual (RI), Konsiderasi Individual (KI), Imbalan Bersyarat (IB), Manajemen Pengecualian secara Aktif (MPA), Manajemen Pengecualian secara Pasif (MPP), dan Laissez Faire (LF). Kuesioner adaptabilitas diambil dari kuesioner *The 17 Essential Qualities of a Team Player* yang dikembangkan oleh *The INJOY Group*. Kuesioner tersebut mencakup variabel-variabel adaptabilitas Mau Belajar (MB), Tenteram secara Emosional (T), Bersikap Kreatif (K), dan Berpikiran Melayani (BM). Pengolahan data meliputi uji reliabilitas dan validitas kuesioner, pengintervalan data kuesioner dengan *Successive Interval*, Analisis Faktor, perhitungan rata-rata setiap variabel perunit kerja, dan Regresi Linier.

Analisis Faktor dilakukan terhadap kepemimpinan Transformasional dan Transaksional. Analisis Faktor terhadap kepemimpinan Transformasional menghasilkan variabel Motivasi Inspirasional, Pengaruh Idealis, Konsiderasi Individual, dan Rangsangan Intelektual. Analisis Faktor terhadap kepemimpinan Transaksional menghasilkan variabel Manajemen Pengecualian secara Aktif, Imbalan Bersyarat, dan Manajemen Pengecualian secara Pasif. Untuk kepemimpinan Laissez Faire tidak dilakukan Analisis Faktor karena variabel ini tidak dipecah lagi menjadi beberapa variabel yang lebih spesifik. Perhitungan regresi untuk adaptabilitas menghasilkan persamaan $A = 0,459 + 0,322 RI + 0,367 KI$. Adaptabilitas karyawan dapat meningkat jika atasan menunjukkan perilaku yang merangsang intelektualitas karyawan sekaligus memberikan perhatiannya kepada karyawan secara individu. Variabel MI, IB, MPP, dan LF berkorelasi dengan Konsiderasi Individual. Karena itu dapat dikatakan keempat variabel tersebut juga berpengaruh terhadap adaptabilitas. Perhitungan regresi untuk variabel Mau Belajar menghasilkan persamaan $MB = -0,557 + 0,528 RI + 0,390 PI$. Perhitungan regresi untuk variabel Tenteram secara Emosional menghasilkan persamaan $T = 2,166 + 0,342 RI$. Perhitungan regresi untuk variabel Bersikap Kreatif menghasilkan persamaan $K = 0,824 + 0,323 RI + 0,312 MI$. Perhitungan regresi untuk variabel Berpikiran Melayani menghasilkan persamaan $BM = 2,178 + 0,537 KI - 0,394 IB$.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa : (1) adaptabilitas karyawan akan meningkat apabila atasan mendorong karyawan untuk memahami permasalahan dari berbagai macam aspek, berkomunikasi secara langsung dengan karyawan, dan mengekspresikan penghargaan kepada karyawan yang melakukan pekerjaannya dengan baik, (2) kemauan karyawan untuk belajar dapat ditingkatkan apabila atasan mendorong pemahaman masalah dari berbagai aspek, menunjukkan kepercayaan diri, dan berani mengambil inisiatif, (3) ketenteraman emosional karyawan dapat ditumbuhkan melalui perilaku atasan yang mendorong pemahaman masalah dari berbagai aspek, (4) kreativitas karyawan dapat dikembangkan melalui perilaku atasan yang mendorong pemahaman masalah dari berbagai aspek, melibatkan karyawan dalam mengembangkan visi, membangkitkan semangat kerja karyawan, dan menunjukkan komitmen terhadap visi dan misi, (5) sikap karyawan yang melayani sesama dapat ditingkatkan jika atasan dapat berkomunikasi langsung dengan karyawan, mengekspresikan penghargaan kepada karyawan, sekaligus menghindari terjadinya kesepakatan tentang imbalan yang akan diterima untuk pencapaian target tertentu.