

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Pada era yang sekarang ini banyak sekali perusahaan baru yang berdiri, yang mana sebuah perusahaan pasti memiliki seorang pemimpin, mau itu perusahaan lama ataupun baru, seorang pemimpin selalu berperan penting untuk mempertahankan dan memajukan perusahaannya. Karena dari seorang pemimpinlah yang dapat merangkul serta menumbuhkan rasa semangat bekerja bagi karyawannya, secara efektif (Fahmi, 2016) menyebutkan bahwa Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Sedangkan menurut (Robbins and Judge 2017) bahwa kepemimpinan (*leadership*) adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk pencapaian tujuan, bentuk pengaruh tersebut dapat secara formal seperti tingkat manajerial pada suatu organisasi. Sedangkan dalam (Koontz et al., 1989:147) Kepemimpinan merupakan aspek pengelolaan yang penting, esensi kepemimpinan adalah kepengikutan (*followership*).

Artinya dengan adanya keinginan orang-orang untuk mengikuti yang akan membuat seseorang menjadi pemimpin, selain itu orang-orang cenderung mengikuti mereka yang dipandang dapat menyediakan sarana untuk mencapai tujuan, keinginan, dan kebutuhan mereka sendiri. Bawahan yang puas dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan tidak hanya patuh terhadap perintah yang diberikan, namun juga akan memiliki keterikatan lebih dalam terhadap organisasinya. Pemimpin yang memberikan kewenangan kerja kepada karyawannya, memberikan otonomi bagi karyawannya untuk berkreasi dalam melaksanakan tugasnya. Kondisi ini menunjukkan bahwa pemimpin memberikan kepercayaan kepada karyawannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Pemimpin diharapkan mampu memotivasi serta mendukung karyawan melalui pemberdayaan.

Salah satu jenis kepemimpinan yang dapat diterapkan di dalam perusahaan adalah kepemimpinan yang memberdayakan atau *empowering leadership*. Menurut (Jones, 2013 dalam Nabillah, 2021)) *Empowering Leadership* dapat diartikan sebagai bagaimana seorang pemimpin dapat mengerti motivasi dan perilaku atau tingkah laku karyawan, menunjukkan seorang pemimpin memiliki sikap tertarik dan mau peduli akan karyawannya, dapat berkomunikasi secara efektif, serta dapat memberikan inspirasi kepada karyawannya. Selain gaya kepemimpinan yang memberdayakan, motivasi juga termasuk salah satu hal yang penting didalam sebuah organisasi atau perusahaan, karena dengan adanya motivasi dapat mendorong karyawan untuk aktif dan bertanggung jawab atas tugasnya, seorang karyawan yang termotivasi mempunyai performa tinggi serta memiliki keinginan kuat untuk berhasil. Menurut (Robbins and Judge 2017), motivasi kerja sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi suatu kebutuhan individu. Menurut Herzberg dalam (Robbins and Judge 2017) motivasi kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya agar memunculkan rasa puas pada kinerjanya. Dalam (Koontz et al., 1989:115&117) Mengemukakan bahwa motivasi adalah istilah umum yang mencakup keseluruhan golongan, dorongan, keinginan, kebutuhan, dan daya tarik yang sejenis . Motivasi mengacu pada dorongan dan upaya untuk memuaskan suatu keinginan atau tujuan. Ada juga hal yang dapat meningkatkan efektifitas *empowering leadership* dan motivasi yaitu *Employee Engagement*.

Menurut Robbins dan Judge dalam (Fauziah, 2016) *Employee engagement* adalah salah satu aspek penting dalam pengelolaan SDM perusahaan, yaitu keterlibatan individu dengan kepuasan dan antusiasme untuk pekerjaan yang ia lakukan. Dari beberapa hal yang sudah dijelaskan diatas merupakan beberapa aspek yang dapat mempengaruhi naik turunnya kinerja karyawan, (Robbins and Coulter 2016) mendefinisikan kinerja karyawan adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Kinerja karyawan adalah yang berpendapat kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Apabila motivasi dan kepemimpinan *empowering* diterapkan didalam sebuah perusahaan maka hal itu akan dapat meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan adanya

seorang pemimpin yang memberdayakan dapat memberikan keleluasaan dan lebih merangkul terhadap karyawan sehingga pada karyawan merasa lebih dipercaya dan diberi kesempatan untuk berpendapat serta menyampaikan ide-ide yang dimilikinya, didukung lagi melalui keterikatan karyawan, hal tersebut dapat memberikan pengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan karena adanya motivasi dan empowering leadership sendiri dapat menjadi suatu alasan karyawan semangat dalam bekerja dan memberikan loyalitasnya, yang mana hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Dari berbagai jenis kepemimpinan yang ada, peneliti memilih untuk fokus kepada kepemimpinan empowering dengan obyek penelitian Dinas Pemerintahan Daerah Istimewa Yogyakarta. Dinas pemerintahan DIY bertugas untuk merencanakan, melaksanakan, menyelenggarakan, membina, serta memfasilitasi setiap urusan pemerintahan Daerah Istimewa Yogyakarta berdasarkan tugas otonomi dan tugas pembantuan. Dinas merupakan unsur dari pelaksanaan pemerintahan daerah. Di daerah istimewa yogyakarta sendiri terdapat beberapa dinas pemerintahan yang beroperasi, yang mana diantaranya adalah Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan anak, dan Pengendalian Penduduk DIY, Dinas Pekerjaan umum, Perumahan dan Energi sumber Daya Mineral, komisi Pengawasan Persaingan Usaha Wilayah DIY dan masih banyak lagi Dinas Pemerintahan yang ada di Daerah Istimewa Yogyakarta. Saat ini jumlah karyawan yang dimiliki oleh masing-masing dinas mencapai lebih dari 50 karyawan.

Penelitian yang akan dilakukan ini mencoba untuk menganalisis pengaruh empowering leadership dan motivasi terhadap kinerja karyawan melalui engagement karyawan. beberapa penelitian sebelumnya terjadi perbedaan hasil penelitian (research gap). Menurut (Fikah Fairuzakiyah,dkk, 2019) yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah keadilan kompensasi dan dukungan organisasi terhadap karyawannya dengan motivasi sebagai variabel moderasi. Namun, berdasarkan beberapa penelitian yang dilakukan oleh (Nada Nabillah,2021), (Ikhwan, 2021), (Alan Alfiansyah Putra Karo Karo,dkk. 2020), (Agnes Wahyu Handoyo dan Roy Setiawan, 2017), (Roy Sahputra Saragih dan Hengki Mangiring Parulian Simarmata, 2018) menunjukkan bahwa kepemimpinan empowering dan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan dan engagement karyawan sebagai variabel intervening.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa masih ada perbedaan pendapat dari penelitian sebelumnya, maka dari itu peneliti tertarik untuk mengkaji pengaruh kepemimpinan empowering dan motivasi terhadap kinerja karyawan melalui employee engagement sebagai variabel intervening. Dengan obyek penelitian di beberapa Dinas pemerintahan Daerah Istimewa Yogyakarta.

Dalam beberapa artikel menyebutkan bahwa masih banyak fenomena yang terjadi didalam dunia kerja saat ini diantaranya adalah atasan yang tidak kompeten, komunikasi dalam lingkungan kerja yang buruk, dan rasa kurang puas terhadap perusahaan. Hal tersebut dapat menyebabkan karyawan merasa kurang diperhatikan, tidak mempunyai kesempatan untuk menyampaikan inspirasi-inspirasinya dan membuat kinerja tidak maksimal

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang di atas maka perumusan masalah yang dirumuskan oleh peneliti adalah :

1. Apakah kepemimpinan empowering berpengaruh positif terhadap engagement karyawan ?
2. Apakah motivasi berpengaruh positif terhadap engagement karyawan ?
3. Apakah kepemimpinan empowering berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ?
4. Apakah motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ?
5. Apakah engagement karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ?
6. Apakah engagement memediasi secara positif pengaruh kepemimpinan empowering terhadap kinerja karyawan ?
7. Apakah engagement memediasi secara positif pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan ?

C. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk membuktikan bahwa analisis kepemimpinan *empowering* berpengaruh positif terhadap *employee engagement*.
2. Untuk membuktikan bahwa analisis motivasi berpengaruh positif terhadap *employee engagement*.
3. Untuk membuktikan bahwa analisis *empowering leadership* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk membuktikan bahwa analisis motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
5. Untuk membuktikan bahwa analisis *employee engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan .
6. Untuk membuktikan bahwa analisis *employee engagement* memediasi secara positif pengaruh *empowering leadership* terhadap kinerja karyawan.
7. Untuk membuktikan bahwa analisis *employee engagement* memediasi secara positif pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

D. MANFAAT PENELITIAN

Berdasarkan tujuan penelitian di atas maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Manfaat teoritis yang diharapkan dari hasil penelitian ini dapat menambah manfaat secara teoritis dan dapat memperkuat teori terhadap penelitian sebelumnya.
2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Mahasiswa Hasil dari penelitian ini dapat digunakan untuk menambah pengetahuan tentang bagaimana empowering leadership dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui employee engagement sebagai variabel intervening.
- b. Bagi Pembaca atau masyarakat Hasil dari penelitian ini dapat memberikan tambahan informasi dan pengetahuan mengenai bagaimana seseorang dapat menerapkan empowering leadership dan motivasi guna meningkatkan kinerja karyawan
- c. Bagi Peneliti Hasil dari penelitian bagi peneliti agar dapat menambah wawasan dan pengetahuan lebih tentang pengaruh empowering leadership dan motivasi terhadap kinerja karyawan melalui employee engagement sebagai variabel intervening dan untuk peneliti selanjutnya dapat digunakan sebagai bahan referensi dan perbandingan penelitian.