

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Keberhasilan organisasi menjadi tanggung jawab bagi seluruh sumber daya yang ada di organisasi tersebut, Dengan dukungan dari sumber daya manusia yang ada keberhasilan dapat diraih dengan mudah oleh perusahaan, Pada era saat ini sumber daya manusia yang berkualitas sangat diperlukan dalam sebuah organisasi . Dengan kata lain SDM merupakan harta yang paling penting dalam berjalanya suatu organisasi karena dengan adanya sumber daya manusia yang mendukung visi dan juga misi yang telah di bentuk oleh organisasi dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Sumber daya manusia yang berkompeten sangat dibutuhkan dalam sebuah organisasi.

Berjalan lancarnya suatu organisasi tentu harus didukung oleh berbagai hal. Iklim organisasi memiliki pengaruh dalam keberhasilan suatu perusahaan Landy & Trumbo (1980) memiliki pendapat tentang iklim organisasi didefinisikan bahwa sebuah iklim organisasi merupakan suatu akal pikiran yang dimana menggambarkan suatu pandangan anggota terhadap karakteristik obyek organisasi iklim organisasi juga memiliki hubungan dengan pola perilaku yang ditunjukkan oleh sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan. Selain itu dengan terciptanya iklim organisasi yang baik sumber daya manusia akan merasa nyaman dengan pekerjaan mereka

Iklim organisasi seorang pemimpin juga memiliki peran penting. tidak hanya bertugas untuk memimpin organisasi saja, akan tetapi pemimpin juga memiliki kewajiban untuk menjadi agen perubahan serta pendorong bagi sumber daya manusia yang lainnya di organisasi tersebut Bass & Riggio (2006). mengemukakan pendapatnya tentang kepemimpinan transformasional bahwa sebuah perilaku yang dimana perilaku tersebut memotivasi para bawahannya dengan tujuan yang telah dipilih sebelumnya. Selain itu kepemimpinan transformasional juga memiliki hubungan dengan perihal untuk memotivasi pengikut untuk mengidentifikasi tujuan dan minat organisasi pencapaian yang diharapkan.

Motivasi kerja juga sangat diperlukan oleh para sumber daya yang ada di suatu organisasi McClelland (1987). berpendapat bahwa motivasi kerja sendiri merupakan suatu keadaan yang dimana ketika seorang individu memiliki cadangan energi yang sangat potensial, lalu berupaya untuk energi ini dikembangkan bergantung pada pada kekuatan ataupun dorongan harapan seorang individu dan situasi serta peluang yang sudah ada. Motivasi sendiri tidak hanya tercipta dari pihak *eksternal* akan tetapi motivasi juga harus tercipta dari pihak *internal* atau dari dalam diri sendiri. Dengan ini dapat mendorong semangat kerja para sumber daya manusia yang ada di organisasi menjadi lebih semangat.

Selain beberapa hal di atas keterlibatan karyawan juga memiliki pengaruh penting agar lancarnya organisasi.

Work Engagement menjadi salah satu aspek penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Menurut Schaufeli (2002). berpendapat bahwa *work engagement* sebagai sebuah positivitas, pemenuhan kerja yang dimana itu berasal dari pusat pikiran yang dikarakteristikan. Pengaruh *work engagement* terhadap kinerja karyawan sangat penting karena rasa keterikatan yang dibangun oleh sumber daya manusia dimana tempat ia bekerja merupakan hal penting. Keterikatan yang dibangun antar sesama karyawan akan membuat kekritisian yang positif. Selain itu keterikatan sendiri adalah dimana anggota organisasi melakukan peran kerja bekerja dan mengekspresikan diri secara fisik, kognitif, dan emosional.

Beberapa hal yang menyangkut iklim organisasi, kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan *work engagement* menjadi sangat menarik untuk diteliti. Terlepas dari beberapa faktor yang ada penulis memilih variabel ini dikarenakan pada saat ini banyak organisasi kurang begitu memperhatikan iklim organisasi dan gaya kepemimpinan yang diterapkan. Seiring menurunnya grafik penyebaran covid19 mengubah beberapa peraturan dari *WFH* menjadi *WFO* yang berakibat berpengaruh ke beberapa hal. Dengan ini penulis tertarik untuk meneliti

“PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP *WORK ENGAGEMENT* DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING”.

Informasi terkait fenomena peneliti dapatkan dari rekan yang bekerja dan melakukan magang di sekretariat daerah kabupaten Magetan saya mendapatkan beberapa informasi. Dengan gaya kepemimpinan yang telah diterapkan di tempat kerja membuat suasana kerja lebih asik serta membuat motivasi kerja para karyawan meningkat, Iklim kerja yang ada juga mambaik para karyawan melaksanakan tugas dengan baik. Dari beberapa informasi yang telah di dapatkan peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada sekretaris daerah kabupaten Magetan.

Iklim organisasi yang berada di sekretariat daerah kabupaten magetan sendiri juga sangat baik para karyawan yang ada memiliki struktur kerja yang baik dengan didukung dengan sikap tanggung jawab dari masing masing tugas yang dikerjakan sehingga mmebuat iklim organisasi sekretariat daerah kabupaten magetan menjadi baik. Karakteristik para karyawan di sekretariat daerah kabupaten magetan sendiri menjadi pembeda dengan organisasi yang lain. Fenomena yang ada disekretariat daerah kabupaten magetan juga berkaitan dengan adanya penerapan gaya kepemimpinan transformasional. Pemimpin di sekretariat daerah kabupaten magetan dalam proses memimpin organisasi sendiri sangat menunjukkan sifat teladan yang tepat kepada para karyawan yang ada di sekretariat daerah kabupaten magetan sendiri, serta juga mendorong karyawan untuk

menunjukkan kinerja terbaik mereka, serta juga selalu mempertimbangkan saran dari para karyawan yang ada di organisasi.

Proses pencapaian tujuan dari organisasi sendiri tentunya para karyawan harus memiliki motivasi kerja yang baik dalam mengembangkan tugas. Disekertariat daerah kabupaten magetan sendiri para karyawan memiliki motivasi kerja yang baik yang dimana penerapan motivasi kerja di sekertariat daerah kabupaten magetan ditunjukkan dengan ketepatan jam kerja para karyawan yang ada, kemampuan yang ada di diri setiap karyawan untuk menyelesaikan tugas. Serta adanya kekhawatiran dari para karyawan akan hal hal yang tentunya tidak di inginkan. *Work engagement* atau keterlibatan kerja para karyawan yang ada di sekertariat daerah kabupaten magetan juga menjadi hal yang penting dalam proses pencapaian tujuan dari organisasi, dengan adanya semangat yang ada pada setiap karyawan itu akan menimbulkan sebuah positivitas pemenuhan kerja, adanya dedikasi kerja yang baik juga termasuk dalam keterlibatan kerja sebuah organisasi, seorang karyawan memiliki dedikasi untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan aturan dan dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut sehingga dapat tercapainya tujuan sebuah organisasi.

Adapun research gap dalam penelitian yang telah dilakukan oleh (Mahadewi & Netra, 2020) (Siswatiningsih *et al.*, 2016) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan. Variabel kepemimpinan dengan motivasi kerja dalam penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terjadi pengaruh yang signifikan. Hal ini dibuktikan dengan tidak terpengaruhnya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja. Dimana pegawai merasa tindakan pimpinan tidak sesuai dengan harapan yang menyebabkan tidak berpengaruh pada motivasi kerja para pegawai.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja?
2. Apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja?
3. Apakah Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Engagement*?
4. Apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Engagement*?
5. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Engagement*?
6. Apakah Motivasi Kerja memediasi pengaruh Iklim Organisasi terhadap *Work Engagement*?
7. Apakah Motivasi Kerja memediasi pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap *Work Engagement*?

C. Tujuan Penelitian

1. Menganalisis Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja
2. Menganalisis Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja
3. Menganalisis Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Engagement*
4. Menganalisis Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Engagement*
5. Menganalisis Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Engagement*
6. Menganalisis Motivasi Kerja memediasi pengaruh Iklim Organisasi terhadap *Work Engagement*
7. Menganalisis Motivasi Kerja memediasi pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap *Work Engagement*

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, diharapkan penelitian ini mempunyai manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti
Bagi peneliti hal ini bertujuan untuk referensi dan bahan pertimbangan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan.
2. Bagi Perusahaan
Bagi perusahaan hal ini bertujuan untuk menjadi data atau informasi serta masukan bagi perusahaan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan.
3. Bagi Pengembangan

Bagi pengembangan hal ini bertujuan untuk referensi serta bahan pertimbangan bagi ilmu pengetahuan yang berhubungan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan,