

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sebuah organisasi dapat dikatakan meraih kesuksesan apabila telah mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Hal ini tidak terlepas dari dukungan para karyawan dalam bekerja. Perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki komitmen dan mau terlibat dalam pekerjaan. Sebuah studi yang dilakukan Hay Group menyatakan bahwa perusahaan dengan karyawan yang *engaged* meningkat 43% lebih produktif dibanding perusahaan lain (dengan membandingkan pendapatan yang dihasilkan). Para karyawan yang *actively engaged* adalah karyawan yang bekerja dengan keinginan besar karena mereka merasakan ikatan dan komitmen yang kuat terhadap organisasi di mana mereka bekerja. Karyawan membutuhkan lingkungan kerja yang mendukung mereka untuk *engaged* dan merasa bahwa mereka berkontribusi untuk sesuatu yang lebih besar lagi (Sundaray, 2011).

Employee engagement itu sendiri diartikan sebagai keadaan dimana anggota dari sebuah organisasi mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaannya, mengekspresikan diri mereka secara fisik, kognitif dan emosional selama menunjukkan kinerja mereka. Aspek kognitif yang dimaksudkan adalah keyakinan yang dimiliki karyawan mengenai organisasi, para pemimpin, dan kondisi kerja dalam organisasi. Aspek emosional meliputi bagaimana perasaan karyawan terhadap organisasi dan pemimpinnya, sedangkan aspek fisik meliputi energi yang dikeluarkan karyawan ketika melaksanakan peran atau tugasnya, (Kahn, 1990).

Di India, Nazem dan Mozaiini (2014) menunjukkan bahwa *employee engagement* dapat dibangun ketika pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan transformasional. Seorang pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dalam sebuah perusahaan

atau organisasi akan cenderung memiliki hubungan yang lebih baik terhadap bawahan. Dalam sebuah organisasi atau kantor Kepemimpinan transformasional dinilai lebih mampu memberikan panutan pada pengikutnya, mereka lebih visioner, dan mampu mengkomunikasikan tujuan organisasi yang akan dicapai dengan cara memotivasi dan membangun hubungan emosional yang kuat dengan karyawan (Wang , 2016).

Tabel 1.1 (Research Gap)
Hasil Penelitian terkait Gaya Kepemimpinan dan *Employee Engagement*

PENULIS	JUDUL	HASIL
Setjoadi dan Widjaja (2016)	Pengaruh <i>transformational leadership</i> melalui <i>employee engagement</i> sebagai variabel intervening terhadap kinerja karyawan restoran steak hut Surabaya	Kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap <i>employee engagement</i>
Hadinata dan Suparman.(2019)	Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi terhadap <i>employee engagement</i> serta dampaknya terhadap <i>organizational citizenship behavior</i>	Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Employee Engagement</i> .
Anggreana dan Fitri (2015)	Pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap <i>employee engagement</i> pada pegawai negeri sipil di kantor bupati bagian umum setda kabupaten Siak	Terdapat hubungan yang positif signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap <i>employee engagement</i> pada pegawai negeri sipil di kantor bupati bagian umum Setda Kabupaten Siak.
Kurniawati dan Sunaryo (2019)	Pengaruh kepemimpinan transformasional, komitmen dan budaya organisasi terhadap <i>employee engagement</i> karyawan perusahaan daerah air minum kota Malang	Kepemimpinan transformasional berpengaruh negative terhadap <i>employee engagement</i> di perusahaan daerah air minum kota Malang..

Seorang pemimpin yang menerapkan kepemimpinan transformasional yang baik akan meningkatkan *employee engagement* yang efektif. Gaya kepemimpinan transformasional memiliki peran penting dalam organisasi karena mampu menginspirasi karyawan untuk tujuan yang lebih tinggi kedepannya sehingga seorang pegawai akan merasa mempunyai keterikatan dalam bekerja dan merasa diperhatikan oleh pemimpinnya. Didukung oleh penelitian (Maulana dan Verawati, 2014) kepemimpinan dalam organisasi memiliki peranan penting terhadap *employee engagement*, artinya semakin tinggi kepemimpinan transformasional semakin baik juga SDM dalam sebuah organisasi. Namun, kepemimpinan transformasional tidak selamanya berpengaruh positif terhadap *employee engagement*. Penelitian Kurniawati dan Sunaryo (2019) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif terhadap *employee engagement*.

Tabel 1.2 (Research Gap)
Hasil Penelitian terkait Kepuasan Kerja dan *Employee Engagement*

PENULIS	JUDUL	HASIL
Prabowo dan Fathoni (2017)	Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap <i>employee engagement</i> dengan turnover intention sebagai variabel intervening pada PT Ara shoes Semarang	Kepuasan kerja berpengaruh negatif tidak signifikan <i>employee engagement</i> pada PT Ara Shoes Semarang
Widjaja (2014)	Pengaruh <i>job satisfaction</i> terhadap financial performance melalui <i>employee engagement</i> dan competitive advantage sebagai intervening variable pada perusahaan retail publik di Surabaya	Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>employee engagement</i> pada perusahaan retail publik Surabaya
Meng-Na (2015)	Pengaruh <i>organizational trust</i> dan <i>job satisfaction</i> terhadap <i>employee engagement</i> pada karyawan PT. bangun wisma sejahtera	Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap <i>employee engagement</i> pada karyawan PT. Bangun Wisma Sejahtera.

Selain kepemimpinan transformasional faktor lain yang dapat mempengaruhi keterikatan karyawan terhadap sebuah perusahaan ialah kepuasan kerja (Meng-Na, 2015). Kepuasan karyawan akan memunculkan perasaan menyenangkan dalam bekerja dan meningkatkan produktivitas, perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan dalam memberikan pelayanan prima (Suwatno dan Priansa, 2011). Keadaan karyawan yang puas dapat memicu munculnya *employee engagement* dalam perusahaan (Lintangsarietal, 2013). Karyawan yang memiliki keterikatan dengan baik dengan perusahaan dapat mendorong karyawan untuk lebih memiliki inisiatif dan kreatif dalam bekerja sehingga mampu mendorong terciptanya peningkatan pada kinerja perusahaan. Demikian pula pengaruh kepuasan kerja terhadap *employee engagement* tak selalu positif. Prabowo dan Fathoni (2017) membuktikan kepuasan kerja justru berpengaruh negatif terhadap *employee engagement*.

Dari uraian diatas peneliti menemukan adanya perbedaan hasil dari penelitian-penelitian sebelumnya. Dengan demikian masih ada gap penelitian terdahulu terkait dengan hubungan antar ketiga variabel. Untuk itu, peneliti merasa perlu untuk dilakukan analisis kembali terkait dengan pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap *employee engagement* yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Employee Engagement*.

B. Rumusan masalah -

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*?

C. Tujuan penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap *employee engagement*.
2. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *employee engagement*.

D. Manfaat penelitian

1. Bagi peneliti

Dapat memberikan pengetahuan serta tambahan khususnya terkait dengan riset yang diambil yaitu pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap *employee engagement*.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini di harapkan menjadi acuan bagi peneliti yang akan mengembangkan penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, dan kepuasan karyawan terhadap *employeeengagement*.

3. Manfaat Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris dan pengetahuan akademis mengenai pengaruh, gaya kepemimpinan transformasional, Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi penelitian selanjutnya dalam masalah gaya kepemimpinan serta keterlibatan karyawan.

4. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan bahan pertimbangan kepada Perusahaan *Start-up Go-training* Yogyakarta dalam mengambil keputusan-keputusan dalam mengelola organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai secara khusus. Serta secara umum dapat memberikan masukan dalam mengelola kinerja serta keterlibatan karyawan dalam organisasi.

