

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Saat ini dunia usaha menghadapi dua isu yang berpengaruh signifikan pada kehidupannya. Pertama adalah persaingan di era revolusi industri 4.0 yang menuntut setiap perusahaan, baik skala kecil, menengah, maupun besar untuk terus berusaha bertahan dan bertumbuh. Kedua adalah kehadiran pandemi Covid-19 sejak akhir tahun 2019 yang mengharuskan pemimpin melakukan langkah-langkah praktis dan strategis untuk menjaga perusahaan tetap *survive*.

Strategi utama yang harus dilakukan oleh perusahaan adalah menjaga kinerja karyawan sesuai target yang telah ditentukan. Perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerja karyawannya secara terus-menerus dan berkelanjutan karena keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan (Sugiyono dan Rachmawati, 2019).

Penelitian ini dilakukan di sebuah perusahaan yang bernama UD.Nira Utama yang merupakan sebuah toko yang menjual barang meubel dan elektronik yang berlokasi di Jl. Lintas Sumbawa-Bima, Pasar Baru Empang Desa bunga Eja, Kecamatan Empang Sumbawa NTB. Toko ini juga menawarkan barang mulai dari *furniture* rumah tangga seperti lemari, tempat tidur, sofa dan juga barang elektronik seperti kulkas, televisi, AC, speaker, setrika, dan masih banyak lagi *furniture* serta kebutuhan rumah tangga lainnya. UD. Nira Utama berdiri pada tahun 2003 yang dibangun oleh pasangan suami istri yaitu Bapak Husni dan Ibu Vera dimana beliau selaku pemilik Toko yang merintis dan mengembangkan UD. Nira Utama hingga berkembang sampai saat ini. Kemudian Pada tahun 2015 UD. Nira Utama mencoba membuka cabang di Desa Kwangko Kecamatan Woha Jl.Lintas Sumbawa Bima, NTB. Dengan Seiring berjalannya waktu dan

perkembangan usaha yang dimana pada awalnya hanya memiliki 4 karyawan dan saat ini UD. Nira Utama memiliki 102 karyawan. Keunggulan dari toko ini yaitu pemilik dan para karyawan yang bekerja selalu menanamkan sikap yang ramah kepada pelanggannya serta kemampuan menarik simpatik para pelanggan dengan menawarkan harga dan kualitas yang baik dari barang yang dijual oleh UD. Nira utama.

Dari studi literatur yang peneliti lakukan, penelitian-penelitian sebelumnya memberikan perhatian cukup banyak terhadap dua macam sikap atau perilaku di tempat kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu gaya kepemimpinan transformasional dan *employee engagement* yang didukung oleh penelitian terdahulu seperti Soedarsono & Putri (2017), Cahyadani (2021), Djalil, Devi, dan Damaianti (2021).

Kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk melampaui kepentingan diri mereka sendiri dan yang berkemampuan untuk memiliki pengaruh secara mendalam dan luar biasa terhadap para pengikutnya (Robbins & Judge, 2017). *Employee engagement* dapat didefinisikan sebagai tingkat komitmen dan keterikatan karyawan yang dimiliki terhadap organisasi dan nilai-nilai yang diterapkan dalam organisasi. Karyawan yang merasa terikat adalah yang merasa benar-benar terlibat dan memiliki antusias akan pekerjaan dan organisasinya (Handoyo & Setiawan, 2017).

Literatur menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan (Oktora, Rizan, dan Situngkir, 2018). Artinya, gaya kepemimpinan transformasional memberikan dorongan positif bagi bawahan, sehingga bawahan tersebut termotivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan dan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. Selain itu, menurut Gani (2020) gaya kepemimpinan berpengaruh positif

signifikan terhadap kinerja. Artinya, gaya pemimpin dalam mengarahkan, membina berpartisipasi, dan mendukung bawahan dalam bekerja mampu meningkatkan kinerja yang lebih baik.

Namun, peneliti mengidentifikasi adanya **gap hasil-hasil penelitian** sebelumnya, khususnya terkait pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian Sardi (2017), Nugroho (2019), Hutagalung, Asbari, dan Fayzhal (2020) ditemukan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan tidak signifikan. Tabel di bawah ini merangkum hasil-hasil penelitian tersebut di atas.

Tabel 1.1. Riset *gap* kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan

Peneliti terdahulu	Judul	Hasil	GAP
Achmad Djuraidi dan Nur Laily (2020)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating	kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	
Pramita Trisnaning Cahyandani (2021)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Surabaya	kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Terdapat ketidak konsistenan antara hasil kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan
Kenneth D. Wijaya, Riane Johnly Pio dan Dolina L. Tampi (2020)	Kepemimpinan Transformasional dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan Hotel Plaza Manado	kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	
Masduki Asbari, Dewiana Novitasari, Gazali, Nelson Silitonga, dan Erni Taruli Pebrina. (2020)	Analisis Kesiapan untuk Berubah di Masa Pandemi Covid-19: Studi Pengaruh Kepemimpinan	Kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	

Peneliti terdahulu	Judul	Hasil	GAP
	Transformasional terhadap Kinerja Karyawan		
Astri Ayu Purwati dan Indra Wijaya (2019)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Integritas, Kompetensi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Golden Riau Jaya Pekanbaru	Kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	

Dalam literatur, peneliti juga menemukan adanya pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap *employee engagement* yang didukung oleh penelitian sebelumnya seperti Ferdiansyah (2017), Rizkiana dan Nurdiana (2017), Hadinata, Surati, dan Suparman (2019). Sementara *employee engagement*, seperti peneliti jelaskan di atas juga mempengaruhi kinerja. Dengan demikian, peneliti mengidentifikasi kemungkinan adanya peran mediasi dari *employee engagement* pada pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

Berdasar hasil-hasil penelitian yang belum konsisten tersebut, peneliti melakukan sebuah studi empiris untuk menguji kembali pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan melibatkan *employee engagement* sebagai mediator. Judul penelitian ini adalah **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh *Employee Engagement*”**.

B. Rumusan masalah

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement* pada toko UD.Nira Utama ?

2. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada toko UD.Nira Utama?
3. Apakah *employee engagement* dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada toko UD.Nira Utama
4. Apakah *employee engagement* memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada toko UD.Nira Utama?

C. Tujuan penelitian

1. Menguji signifikansi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *employee engagement* pada toko UD.Nira Utama.
2. Menguji signifikansi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada toko UD.Nira Utama.
3. Menguji signifikansi pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan pada toko UD.Nira Utama.
4. Menguji signifikansi pengaruh *employee engagement* memediasi kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada toko UD.Nira Utama.

D. Manfaat penelitian

Dari penelitian ini, diharapkan terhadap beberapa manfaat yaitu:

1. Manfaat bagi perusahaan

Penelitian ini dapat memberikan masukan bagi perusahaan mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *employee engagement* dan kinerja karyawan.

2. Manfaat bagi penulis

Penelitian ini merupakan suatu kesempatan bagi penulis untuk menerapkan ilmu pengetahuan yang telah diperoleh selama menjalani perkuliahan dan memperluas pengetahuan penulis dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia pada umumnya dan Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, *Employee Engagement* dan kinerja karyawan khususnya.

3. Manfaat bagi kalangan akademi

Dapat menjadi acuan dan sumber referensi untuk mengembangkan penelitian-penelitian selanjutnya mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pengaruh kepemimpinan transformasional dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan.