

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Keberhasilan suatu perusahaan merupakan peran dari sumber daya manusia. Dalam era modern sekarang ini, peran dari sumber daya manusia yang berkualitas sangatlah penting. SDM ini merupakan harta paling berharga dan sangat penting dimiliki karena sebagai penggerak jalannya dalam suatu organisasi. Adanya visi misi atau tujuan yang sama juga merupakan faktor penentu keberhasilan perusahaan. Salah satu peranan penting dalam suatu perusahaan adalah karyawan, dimana suatu keberhasilan akan mencapai tujuan apabila karyawan menjalankan tugas-tugasnya dengan maksimal. Keberhasilan suatu perusahaan perlu adanya perubahan yang dimulai dari pimpinan dan juga diperlukan karyawan yang inovatif, berkompeten dan memiliki kinerja yang tinggi dalam menjalankan tugasnya.

Pemimpin tidak hanya sekedar memimpin, namun juga menjadi penggerak untuk perubahan dan pendorong bagi karyawan. Pemimpin harus peka terhadap suatu perubahan dan mampu menganalisa kelemahan dan kekuatan yang terjadi dalam suatu perusahaan. Pengaruh yang besar dimiliki oleh seorang pemimpin, maka darinya pemimpin mampu memberikan solusi demi tercapainya tujuan perusahaan. Selain memberikan solusi, pemimpin juga menjalankan kepemimpinan kepada karyawan dalam perusahaan tersebut. (Amundsen & Martinsen, 2014) mendefinisikan bahwa *empowering leadership* sebagai upaya motivasi karyawan dengan berbagi kekuasaan dan dengan memberikan dukungan untuk pengembangan karyawan tersebut. Ada berbagai cara bagi seorang pemimpin yang ditunjuk untuk mencoba mempengaruhi pengikutnya dan

empowering leadership dapat dilihat sebagai cara yang unik, karena pada intinya para karyawan ini yang memimpin dirinya sendiri.

Adanya pemimpin yang mampu mengayomi karyawan, dapat menjadikan kinerja karyawan menjadi optimal namun juga dapat menjadi permasalahan. Permasalahan mengenai kinerja merupakan permasalahan yang selalu dihadapi oleh pihak manajemen perusahaan, maka dari itu pihak manajemen harus mengetahui faktor-faktor apa yang mempengaruhi kinerja karyawan sehingga pihak manajemen mampu mengambil langkah yang harus dilakukan demi tercapainya suatu tujuan.

Pada masa sekarang ini, pemimpin tidak hanya bertanggung jawab dengan memberikan kekuatan kepada karyawan saja, namun juga harus memeriksa apakah karyawan merasa diberdayakan secara psikologis atau tidak. Dalam menjalankan semua yang ada dalam organisasi, perlu adanya pemicu atau pendorong dari seorang individu melalui *psychological empowerment* atau pemberdayaan psikologis. *Empowerment* adalah kemampuan manajemen untuk menciptakan lingkungan kerja dengan cara memotivasi perilaku kerja positif. Serta psikologi adalah penerapan ilmu tentang perilaku individu. Sehingga dengan adanya *psychological empowerment* ini akan membantu spiritual para karyawan tergugah akan kinerja yang dilakukan.

Permasalahan akan penyebab kinerja karyawan menurun adalah ketidakpedulian seorang pemimpin dalam suatu perusahaan. (Spreitzer, 2008) menyatakan bahwa karyawan tidak dapat optimal dalam pekerjaannya tanpa kontrol penuh atau otonomi atas pekerjaan mereka.

Fenomena yang terjadi adalah adanya rasa keraguan terhadap atasan yang telah dirasakan oleh karyawan, serta memberikan dampak terhadap kinerjanya. Selain itu, Wabah Covid-19 sangat berpengaruh dalam semua kalangan, salah satunya adalah sektor usaha. Terjadinya Covid-19 seringkali membuat perusahaan mengatur strategi agar kinerja karyawan tetap optimal. Maka dari itu, pentingnya *empowering leadership*, kinerja karyawan dan *psychological empowerment* penulis tertarik untuk melakukan replikasi oleh (Kundu et al., 2019) mengambil judul **“Pengaruh *Empowering Leadership* terhadap Kinerja Karyawan melalui *Psychological Empowerment* sebagai Variabel Intervening.”**

B. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka didapat beberapa rumusan masalah yaitu:

1. Apakah *Empowering Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Psychological Empowerment*
2. Apakah *Empowering Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
3. Apakah *Psychological Empowerment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
4. Apakah *Empowering Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui *Psychological Empowerment* sebagai variabel intervening

C. Tujuan Masalah Penelitian

1. Menganalisis signifikansi pengaruh terhadap *Empowering Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Psychological Empowerment*.
2. Menganalisis signifikansi *Empowering Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Menganalisis signifikansi *Psychological Empowerment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
4. Menganalisis signifikansi *Empowering Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui *Psychological Empowerment* sebagai variabel intervening.

D. Manfaat Penelitian

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

- Bagi Peneliti

Sebagai referensi & bahan pertimbangan khususnya dalam meningkatkan kinerja karyawan

- Bagi Perusahaan

Sebagai bahan informasi dan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan

- Bagi Pengembangan Teori

Sebagai referensi dan bahan pertimbangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan meningkatkan kinerja karyawan