

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam suatu perusahaan, sumber daya manusia merupakan salah satu komponen yang penting yang harus diperhatikan. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan aset atau hal utama yang akan memutuskan masa depan perusahaan. Selain itu sumber daya manusia juga berperan penting dalam mendapatkan keuntungan bagi perusahaan dalam jangka waktu yang panjang. Saat ini persaingan dalam dunia bisnis dapat dikatakan sangat ketat dan perkembangan teknologinya juga cukup pesat, untuk itu perusahaan memerlukan sumber daya manusia atau disebut karyawan yang memumpuni dan mampu bekerja mengimbangi dengan tekanan bisnis yang dihadapi oleh perusahaan. Faktor utama dalam berkembangnya perusahaan tergantung dengan sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tersebut.

Setiap perusahaan pasti menginginkan sumber daya yang berkualitas dan memiliki semangat kerja yang tinggi. Pada beberapa penelitian, salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh Handayani (2017) masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia adalah mengenai *employee engagement* atau keterikatan karyawan terhadap perusahaan. Rendahnya tingkat *employee engagement* pada suatu perusahaan merupakan cerminan bahwa suatu organisasi telah mengalami sebuah permasalahan. Perusahaan perlu melakukan tindakan untuk meningkatkan *employee engagement* agar karyawan dapat bekerja dengan rasa nyaman dan berkeinginan tinggi untuk

bertahan dengan perusahaan. Macey (2013) mengatakan bahwa *employee engagement* merupakan suatu keterlibatan pada karyawan dengan perusahaan yang ditandai melalui keterikatan emosi yang positif pada tujuan organisasi untuk memperkerjakan dan mengarahkan diri karyawan secara fisik, kognitif serta emosional. Dalam hal ini juga dijelaskan bahwa *Employee engagement* adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam organisasi yang mana dengan adanya keterikatan kerja yang baik maka akan memicu karyawan untuk bekerja dengan kemampuan yang dimiliki. Apabila keterikatan kerja karyawan rendah maka akan berakibat terhadap fungsi perusahaan yang akan tidak optimal sehingga perusahaan akan kehilangan karyawannya.

Menurut Lockwood (2007) beberapa hal yang dapat mempengaruhi tingkat *employee engagement* salah satunya adalah kepemimpinan. Peran pemimpin juga merupakan bagian dari tim kerja yang bertanggung jawab memberi pengarahan serta memberi pengaruh bawahan untuk melakukan pekerjaan yang sesuai target atau tujuan perusahaan. Gaya kepemimpinan secara spesifik yang dibahas dalam penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional. Hasibuan (2016) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah bentuk dari suatu gaya atau perilaku pimpinan yang memiliki kharisma, pertimbangannya sendiri, dan intelektual. Dalam hal ini kepemimpinan transformasional merupakan satu gaya kepemimpinan yang dianggap mampu dan efektif dalam melakukan perubahan terhadap masa kini. Menurut Yukl (2017) perilaku dari gaya kepemimpinan transformasional antara lain yaitu pemimpin mempertimbangkan individu, pemimpin yang

memberikan pengaruh ideal, memberikan motivasi yang menginspirasi, serta melakukan stimulasi intelektual. Seltzer & Bass (1990) mengatakan bahwa kualitas seorang pemimpin dalam mengarahkan bawahan merupakan satu faktor yang penting dalam menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi. Seorang karyawan yang merasa tidak nyaman dengan gaya memimpin atasannya akan memperngaruhi pekerjaan karyawan. Schein, et al. (1992) juga mengatakan jika gaya memimpin yang buruk tentu akan berdampak langsung pada emosional, rasa nyaman, rasa senang, rasa puas dan kinerja karyawan sehingga hal tersebut akan memicu tingkat *employee engagement* atau keterikatan karyawan terhadap perusahaan menjadi rendah. Pemimpin memiliki fungsi sebagai penunjuk dalam mencapai tujuan, perwakilan, penanggung jawab, komunikator dan penghubung dalam suatu perusahaan.

Selain itu, Robbins (2007) mengatakan keterikatan kerja seseorang juga erat kaitannya dengan *job satisfaction* atau kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja menunjukkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan dengan melihat perilaku positif pada pekerjaan seta semua hal yang ada di perusahaan tempat bekerja. Menurut Handoko (2012) seseorang yang bekerja dengan antusias mendapatkan rasa puas yang didapat dari pekerjaannya dan kepuasan kerja tersebut adalah kunci peningkatan prestasi, disiplin, serta moral karyawan dalam membantu mencapai visi perusahaan. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi cenderung akan bekerja dengan baik dan lebih produktif. Menurut Nelson & Quick (2006) seorang pekerja yang merasa

puas adalah pekerja yang aktif dan produktif dalam melakukan suatu pekerjaan, hal ini tentu akan berpengaruh dalam mempertahankan karyawan dan membangun suatu keterikatan antara karyawan dengan perusahaan. Apabila kepuasan kerja karyawan/bawahan rendah, maka karyawan menjadi tidak loyal dengan perusahaan dan bersikap malas-malasan dalam bekerja. Tindakan yang semacam itu tentu akan menurunkan keterikatan kerja karyawan dengan perusahaan. Selain itu, dengan adanya gaya kepemimpinan yang tepat diharapkan mampu menaikkan nilai keterikatan kerja karyawan dengan perusahaan karena gaya kepemimpinan yang tepat juga akan memberi pengaruh positif terhadap bawahan. Penempatan gaya kepemimpinan yang baik tentu saja menjadi penunjang dalam menciptakan suatu hubungan yang baik diantara atasan dengan bawahannya.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh *research gap* pada penelitian-penelitian terdahulu. Berdasarkan pada penelitian yang dilakukan oleh Siahaan et al. (2021) dan Handayani (2017), serta didukung oleh penelitian yang dilakukan Jagat et al. (2019) dan Rizkiani & Nurida (2016). Mereka memperoleh hasil dengan kesimpulan bahwa *transformational leadership* berpengaruh positif terhadap *employee engagement*. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurtjahjani et al., (2020) yang menunjukkan hasil bahwa *transformational leadership* tidak berpengaruh terhadap *employee engagement*.

Selanjutnya mengenai penelitian mengenai *job satisfaction* terhadap *employee engagement* yang dilakukan oleh Siahaan et al. (2021) yang mana

menunjukkan hasil bahwa *job satisfaction* memiliki pengaruh terhadap *employee engagement*. Namun berbeda dengan hasil penelitian dari Sari & Yuniawan (2021) yang menunjukkan hasil *job satisfaction* tidak berpengaruh terhadap *employee engagement*.

Beberapa penelitian terdahulu yang membahas mengenai hubungan antara *transformational leadership* dengan *job satisfaction* oleh Nurtjahjani et al. (2020) dan Sari & Yuniawan (2021) yang menunjukkan hasil bahwa *transformational leadership* memiliki pengaruh positif terhadap *job satisfaction*.

Perbedaan penelitian-penelitian yang dilakukan sebelumnya dengan penelitian ini adalah dengan memasukan variabel intervening yang dijadikan sebagai penghubung secara tidak langsung antara variabel independen dengan variabel dependen. Variabel intervening yang akan diangkat pada penelitian ini adalah *job satisfaction*.

Dari penjelasan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada salah satu perusahaan produksi kemasan makanan berbahan kertas dan plastik mika yang berada di salah satu daerah di Kabupaten Lamongan yaitu PT Karya Shang Naga yang dituangkan dalam judul **“Pengaruh *Transformational Leadership* Terhadap *Employee Engagement* Melalui *Job Satisfaction* Sebagai Variabel Intervening”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan penjelasan diatas, maka perumusan masalah yang dapat ditarik sebagai dasar kajian dalam melaksanakan penelitian ini adalah :

1. Apakah *transformational leadership* berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement*?
2. Apakah *transformational leadership* berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction*?
3. Apakah *job satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement*?
4. Apakah *job satisfaction* memediasi pengaruh *transformational leadership* terhadap *employee engagement*?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh *transformational leadership* terhadap *employee engagement*.
2. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh *transformational leadership* terhadap *job satisfaction*.
3. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan peran mediasi *job satisfaction* pada *transformational leadership* terhadap *employee engagement*.
4. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh *leadership style* terhadap *employee engagement* dengan *job satisfaction*.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai kajian ilmiah oleh peneliti selanjutnya, terutama bagi peneliti yang berada pada program studi manajemen sumber daya manusia dengan topic pembahasan yaitu

pengaruh *transformational leadership* terhadap *employee engagement* melalui *job satisfaction* sebagai variable intervening.

## 2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan referensi bagi perusahaan untuk pengelolaan sumber daya manusia yang baik serta dapat membantu dalam perencanaan dan pengembangan. Selain itu diharapkan penelitian ini juga dapat digunakan sebagai evaluasi perusahaan yang mana hal ini untuk dapat mengetahui kondisi yang dialami oleh karyawan serta menjadi tolak ukur dalam mengetahui keterikatan karyawan dengan perusahaan tersebut.