

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Persaingan dalam dunia global semakin kompleks, sehingga pemanfaatan sumber alam maupun sumber daya manusia perlu diperhatikan oleh perusahaan karena hal tersebut sangat penting bagi perusahaan. Apabila sumber daya manusia dikelola dengan baik maka sumber daya manusia sebagai bagian dari fungsi perusahaan yang akan memberikan suatu kontribusi yang dapat menunjang efektivitas dan efisiensi dari perusahaan tersebut.

Salah satunya yaitu di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta adalah perguruan tinggi di Yogyakarta yang beralamat di Kampus Terpadu Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Jalan Lingkar Selatan Bantul, DIY. Dari prestasi-prestasi yang didapatkan selama 5 tahun terakhir ini UMY mengalami kemajuan yang sangat pesat dari kemajuan ataupun prestasi tidak luput dari *work engagement* karyawan dimana *engagement* adalah sebuah perasaan positif dan memotivasi kinerja yang berhubungan dengan keadaan yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan absorpsi. Semangat mengacu pada energi yang kuat dan ketahanan mental saat bekerja. Dedikasi mengacu pada rasa

kebermaknaan, antusiasme, inspirasi, kebanggaan terhadap organisasi, dan tantangan oleh pekerjaan yang dilakukan. Absorpsi ditandai dengan sepenuhnya terkonsentrasi dan merasa senang dalam mengerjakan sebuah pekerjaan, sehingga merasa bahwa waktu berlalu cepat dan terkadang memiliki kesulitan untuk memisahkan dari pekerjaan (Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma & Bakker, 2002). karyawan mampu berfikir positif tentang pekerjaan yang mereka jalankan sesuai dengan apa visi dan misi dari Universitas Muhammadiyah Yogyakarta baik itu dilihat dari cara kepemimpinannya yang memperlihatkan rasa tanggung jawabnya atau bahkan bisa dilihat dari cara pemimpin yang memberikan perhatian khusus dengan menginspirasi dan memotivasi bawahan untuk mencapai masa depan yang lebih baik mendorong bawahan untuk bekerja dari biasanya. Seorang karyawan merasa *engaged* ketika mereka menemukan makna dan motivasi dalam pekerjaannya, menerima dukungan interpersonal yang positif dan berada pada lingkungan kerja yang berfungsi secara efisien (Gaddi, 2004).

Oleh karena itu salah satu faktor yang dapat meningkatkan *engagement*, diantaranya adalah perilaku yang menunjukkan dukungan dan motivasi. Dukungan dan motivasi dalam bekerja dapat diberikan oleh seorang pemimpin kepada bawahannya, karena kepemimpinan merupakan penggerak dan penentu perjalanan suatu organisasi (Yukl, 2006). Bagaimana gaya kepemimpinan yang ditampilkan seorang pemimpin dapat mempengaruhi sikap dan perilaku kerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang sesuai dan dapat diterima karyawan akan berpengaruh positif terhadap perilaku kerja karyawan. Salah satu gaya

kepemimpinan yang terus berkembang diantaranya adalah gaya kepemimpinan transformasional. Jadi disini peneliti ingin mengetahui apakah dari 271 karyawan tetap UMY sudah diharapkan mempunyai *engagement* jika dilihat dari kepemimpinannya. Dimana pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara profesional agar dihasilkan sumber daya manusia yang kompeten sehingga nantinya dapat bekerja dengan baik dan mencapai kepuasan dalam bekerja. Namun kunci dari keberhasilan dalam pengelolaan tersebut terutama bagi para karyawan salah satunya adalah bagaimana kepemimpinan yang digunakan oleh seorang pemimpin di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta terutama dalam menciptakan kerja yang efektif bagi karyawannya.

Dengan mengetahui tingkat *engagement* karyawan dan memeliharanya untuk tetap tinggi maka secara umum perusahaan atau organisasi akan diuntungkan dengan berbagai hal seperti: 1) Dapat mempertahankan dan meningkatkan produktivitas karyawan karena mereka merasa *happy* berkarya di perusahaan tersebut, 2) Membantu mempertahankan karyawan terbaik, karena mereka tidak mudah tergiur dengan tawaran perusahaan lain, 3) Membantu pencapaian target perusahaan, karena beberapa studi yang mengkorelasikan antara tingginya *Work engagement* dengan pencapaian target perusahaan membuktikan kebenaran hipotesanya bahwa korelasinya adalah sangat positif. yang berkaitan dengan kegiatan perusahaan jangka panjang. Kata lain, definisi *Work engagement* mengacu pada keterlibatan, kepuasan dan antusiasme karyawan dalam bekerja. *Work engagement* telah berkembang dari berbagai konsep melingkupi motivasi, kepuasan kerja dan komitmen

organisasi.organisasinya. Kepemimpinan transformasional berperan dalam menjelaskan *outcome* organisasional seperti budaya organisasional (Tjahjono,2004) dan Desniaty (2005) menjelaskan kepemimpinan tersebut berdampak pada komitmen.

Hal ini juga didukung pendapat Menurut Kahn. 1990 (dalam May, D.R, Gilson, R.L and Hatter, L.M. 2004) *Work engagement* dalam pekerjaan dikonsepsikan sebagai anggota organisasi yang melaksanakan peran kerjanya, bekerja dan mengekspresikan dirinya secara fisik, kognitif dan emosional selama bekerja. Keterikatan karyawan yang demikian itu sangat diperlukan untuk mendorong timbulnya semangat kerja karyawan Hochschild 1983 (dalam May, D.R, Gilson, R.L and Hatter, L.M. 2004). Brown, (Robbins, 2003) memberikan definisi *Work engagement* yaitu dimana seorang karyawan dikatakan *Work engagement* dalam pekerjaannya apabila karyawan tersebut dapat mengidentifikasi diri secara psikologis dengan pekerjaannya, dan menganggap kinerjanya penting untuk dirinya, selain untuk organisasi. Karyawan dengan *Work engagement* yang tinggi dengan kuat memihak pada jenis pekerjaan yang dilakukan dan benar-benar peduli dengan jenis kerja itu Secara lebih spesifik Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma dan Bakker (2002). Mendefinisikan *Work engagement* sebagai positivitas, pemenuhan, kerja dari pusat pikiran yang dikarakteristikkan (Schaufeli, dkk, 2002), *Work engagement* merupakan sebuah motivasi dan pusat pikiran positif yang berhubungan dengan pekerjaan yang dicirikan dengan vigor, dedication dan absorption (Schaufeli, Salanova, GonzalesRoma, & Bakker, 2002). *Work engagement* lebih dari pada keadaan sesaat dan spesifik, mengacu

ke keadaan yang bergerak tetap meliputi aspek kognitif dan afektif yang tidak fokus pada objek, peristiwa, individu atau perilaku tertentu (Schaufeli & Martinez, 2002). Schaufeli, Salanova, dan Bakker. 2003. memberikan batasan terhadap sikap organisasi tempat dirinya bekerja. Karyawan yang terpacu akan peduli terhadap bisnis organisasi dan bekerja secara tim untuk meningkatkan performansi organisasi.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah Motivasi Inspirasional (*Inspirational Motivation*) berpengaruh terhadap *work Engagement* karyawan.
2. Apakah Pengaruh Ideal (*Idealized Influence*) berpengaruh terhadap *work Engagement* karyawan.
3. Apakah Simulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*) berpengaruh terhadap *work Engagement* karyawan.
4. Apakah Perhatian Individu (*Individual Consideration*) berpengaruh terhadap *work Engagement* karyawan.

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk menguji pengaruh Motivasi Inspirasional (*Inspirational Motivation*) terhadap *work Engagement* karyawan.
2. Untuk menguji Pengaruh Ideal (*Idealized Influence*) terhadap *work Engagement* karyawan.
3. Untuk menguji pengaruh Simulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*) terhadap *work Engagement* karyawan.

4. Untuk menguji pengaruh Perhatian Individu (*Individual Consideration*) terhadap *work Engagement* karyawan.

#### **D. Manfaat Penelitian**

1. Aspek Teoritis

Untuk memperkaya studi tentang manajemen SDM, khususnya mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *work engagement* karyawan serta sebagai bahan referensi bagi peneliti mendatang yang ingin mengkaji masalah serupa.

2. Aspek Praktis

Dapat memberikan masukan kepada pemimpin perusahaan maupun karyawan terkait dengan pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *work engagement* karyawan.