

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Seiring dengan perkembangan jaman dan konsep kepemimpinan. Sebuah perusahaan atau institusi dirasa perlu untuk menentukan seperti apa gaya kepemimpinan supaya sesuai untuk diterapkan. Dalam hal ini pemimpin atau tidaknya mencapai tujuan perusahaan berdasarkan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang dianut. Gaya kepemimpinan transformasional lebih cocok untuk meningkatkan dan menumbuhkan *engagement* pegawai karena seorang pemimpin yang menggunakan kepemimpinan transformasional akan lebih mampu mendorong pegawainya menuju kearah perubahan yang lebih baik. Pemimpin yang baik bukanlah pemimpin yang hanya bisa memberikan perintah dan instruksi saja, tapi lebih fokus pada contoh tindakan yang nyata bagi bawahan atau timnya. Pegawai juga dituntut untuk dapat memberikan pelayanan terbaik agar tujuan organisasi dapat tercapai. Namun apabila pegawai kurang memiliki rasa *engagement* terhadap pekerjaannya, maka tujuan organisasi sulit tercapai. Pegawai yang memiliki *engagement* tinggi terhadap pekerjaan dan organisasinya akan datang bekerja secara teratur, mempunyai rasa memiliki terhadap organisasi, memiliki motivasi dan kinerja individu yang tinggi.

Pada level organisasional, faktor budaya organisasional dapat menjadi faktor pendukung bagi keterlibatan pegawai untuk memberikan *effort* yang

extra ordinary kepada organisasi. Budaya organisasional yang baik seperti profesionalisme, integritas, perbaikan tiada henti harusnya terus melekat pada diri tiap-tiap pegawai, *Employee engagement* dapat menjadi hasil yang potensial dari budaya organisasional. Robbins, Stephen P, dan Judge, Timothy; Albrecht, Simon *et al*; Denison, Daniel (dalam Nurjanah dkk, 2016).

Fenomena yang sering muncul saat ini yaitu kurangnya *Employee Engagement* pada pegawai yang kemungkinan disebabkan oleh faktor gaya kepemimpinan yang kurang sesuai dan budaya organisasional yang kurang diterapkan dengan baik. Menurut pandangan saya, gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasional dapat meningkatkan *engagement*. Gaya kepemimpinan transformasional yang dapat memotivasi dan terlibat satu sama lain atau tidak sekedar memberi perintah bawahannya dapat meningkatkan *engagement* karena pegawai merasa diperhatikan dan tidak merasa terbebani atau tertekan karena pekerjaannya, sementara budaya organisasional yang baik seperti profesional dalam menyelesaikan pekerjaannya dan tidak membiarkan pekerjaannya menumpuk dapat juga meningkatkan *engagement*.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rukmana (2014) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan budaya organisasional secara signifikan berpengaruh terhadap *employee engagement*. Penelitian terdahulu lainnya oleh Fatimah dkk (2015) menyatakan bahwa *employee engagement* tergantung pada 4 kondisi utama di tempat bekerja yaitu budaya

organisasional, penguatan terus menerus dari pimpinan, rancangan kriteria pengukuran kinerja, dan kinerja organisasional oleh Siddhanta *et al* (2010). Denison (dalam Fatimah dkk, 2015) mengungkapkan pentingnya budaya organisasional pada keterikatan pegawai bahwa adanya hubungan yang kuat antara budaya organisasional yang sehat dengan tingkat keterikatan individu. Semakin tinggi skor budaya yang sehat/kuat, maka skor keterikatan individu secara signifikan lebih tinggi. Keterikatan pegawai merupakan hasil dari budaya yang sehat. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rukmana (2014) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan budaya organisasional secara signifikan berpengaruh terhadap *employee engagement*. Penelitian terdahulu oleh Fatimah (2015) menunjukkan hasil Karakteristik individu dan budaya organisasional pada kedua generasi tersebut berpengaruh signifikan terhadap keterikatan pegawai.

B. Rumusan Masalah

- 1) Apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement*?
- 2) Apakah Budaya Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement*?
- 3) Apakah Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement*?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan penelitian:

- 1) Mengetahui pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap *Employee Engagement* di Badan Kepegawaian Daerah Yogyakarta
- 2) Mengetahui pengaruh Budaya Organisasional terhadap *Employee Engagement* di Badan Kepegawaian Daerah Yogyakarta
- 3) Mengetahui pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasional terhadap *Employee Engagement* di Badan Kepegawaian Daerah Yogyakarta

Manfaat penelitian:

- 1) Menambah keilmuan, dan kepentingan praktek terkait materi sumber daya manusia yaitu Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasional dan *Employee Engagement*
- 2) Kontribusi terhadap ilmu pengetahuan tentang sumber daya manusia
- 3) Untuk kepentingan akademis dan dapat memberikan tambahan bukti empiris
- 4) Dapat memberikan saran atas permasalahan tentang Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasional dan *Employee Engagement*