

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Ditengah ketidakstabilan harga Tandan Buah Segar (TBS) kelapa sawit, ada banyak *problem* yang dihadapi oleh perusahaan yang bergerak dalam bidang kelapa sawit sehingga dapat menjadi suatu ancaman bagi perusahaan apabila harga TBS makin merosot. Fenomena ketidakstabilan harga TBS rupanya membawa dampak bagi para karyawan karena para karyawan dituntut bekerja secara ekstra namun disisi lain terdapat penundaan pembayaran gaji akibat dari merosotnya harga TBS yang menyebabkan kondisi keuangan perusahaan tidak stabil. Dengan tuntutan yang besar disaat harga TBS merosot, tak dipungkiri keadaan tersebut dapat berimbas pada kinerja dari karyawan itu sendiri serta akan berimbas pada aktivitas dari perusahaan. Dalam hal ini, *psychological capital* sangat diperlukan oleh setiap karyawan karena akan berperan untuk mengembangkan dirinya ke arah yang lebih baik. *psychological capital* terdiri dari empat elemen penting, yakni *optimism*, *self-efficacy*, *resiliency*, dan *hope* (Triccia dan Satiningsih, 2020). Apabila keempat elemen tersebut dikombinasikan maka akan terciptanya perilaku organisasi yang sangat positif (Ardianti, 2015). Elemen yang pertama yaitu *optimism*. *Optimism* merupakan sikap optimis yang dimiliki oleh seseorang sehingga dirinya akan senantiasa berekspektasi secara positif tentang berbagai macam hal di dalam kehidupannya. Orang-orang yang bersikap optimis akan menganggap kondisi yang buruk merupakan hasil dari pengaruh lingkungan dan sifatnya hanya sementara, bukan berarti kondisi yang buruk akan memperburuk kehidupannya secara pribadi (Seligman dalam Ardianti, 2015).

Elemen yang kedua yaitu *self-efficacy*. Apabila diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia, *self-efficacy* merupakan keyakinan yang dimiliki oleh individu bahwa dirinya mampu menyelesaikan berbagai macam tugas dengan sangat baik (Stajkovic dan Luthans dalam Ardianti, 2015). Elemen yang ketiga yaitu *resiliency*. Jika diterjemahkan dalam bahasa Indonesia, *resiliency* dapat diartikan sebagai kondisi seseorang yang mampu bangkit dari kondisi terburuk di dalam kehidupannya (Luthans dalam Ardianti, 2015). Elemen yang keempat, yaitu *hope*.

Jikalau diartikan ke dalam bahasa Indonesia, *hope* memiliki arti harapan. Dalam hal ini, *hope* merupakan suatu keadaan seseorang yang memiliki harapan serta tujuan dari segala hal yang sedang ia jalani (Ardianti, 2015).

Menurut Ardianti (2015), *psychological capital* dapat diartikan sebagai perkembangan mental seseorang yang positif yang ditandai dengan adanya: (1) sikap yang optimis (*optimism*) dalam menjalani kehidupan; (2) rasa percaya diri (*self-efficacy*) untuk bertindak di dalam dunia kerja maupun kehidupannya secara pribadi; (3) memiliki ketangguhan (*resiliency*) untuk mencapai keberhasilan di dalam kehidupan; serta (4) memiliki harapan (*hope*) untuk mencapai kesuksesan di dalam kehidupannya. *psychological capital* yang tinggi dapat membuat seorang karyawan memiliki komitmen yang tinggi pula bagi organisasi yang ia tempati. Komitmen yang dapat dilihat secara nyata yaitu adanya tekad yang kuat dari seorang karyawan untuk bekerja secara maksimal dan tidak pantang menyerah dalam menghadapi berbagai macam tantangan di dalam pekerjaannya. Seorang karyawan yang memiliki komitmen yang kuat dalam pekerjaannya akan senantiasa bersemangat dalam bekerja, bahkan terkadang tidak memikirkan *reward* maupun waktu kerja yang harus diterimanya. Mereka akan tetap bekerja dengan penuh ketulusan, serius, serta tekun.

Selain *psychological capital*, ada salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu keterlibatan karyawan (*employee engagement*). *Employee engagement* dapat diartikan sebagai perasaan dari individu yang memiliki hasrat untuk menciptakan suatu usaha maupun ketekunan dalam bekerja demi tercapainya tujuan dari organisasi (Cahyono, 2022). Menurut Ram dan Pabhakar (dalam Angela, 2018), *employee engagement* yang tinggi akan terlihat secara nyata apabila seorang karyawan memutuskan dirinya untuk berkomitmen lebih kuat dan memiliki semangat dalam menjalankan pekerjaannya serta memiliki keyakinan secara penuh bahwa pekerjaannya mampu mengubah keadaan menjadi lebih baik. Selanjutnya Solomon dan Sridevi (dalam Angela, 2018) menyatakan bahwa karyawan yang memutuskan dirinya untuk tidak memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi (*disengaged*) cenderung membuat dampak negatif bagi perusahaan karena karyawan tersebut akan bekerja tidak maksimal dan memiliki tingkat produktivitas yang rendah. *Employee engagement* sangat penting untuk dibahas dan dikaji lebih

mendalam oleh organisasi mengingat *employee engagement* dapat menjadi acuan bagi seorang karyawan untuk melakukan pekerjaannya secara bijaksana dan tepat sasaran sehingga apabila tingkat *employee engagement* tinggi di dalam perusahaan maka perusahaan akan menerima dampak yang positif pula.

Fenomena terlambatnya pembayaran gaji para karyawan rupanya dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis (*psychological well being*) para karyawan itu sendiri. Menurut Ryff (dalam Saputro, 2017), *psychological well being* memiliki kaitan dengan berbagai macam hal yang dirasakan oleh para karyawan mengenai aktivitas kerja yang mereka lakukan dan mengarah pada perasaan pribadi sebagai hasil dari jerih lelah mereka dalam bekerja. Apabila dikaitkan dengan fenomena terlambatnya pembayaran gaji para karyawan, tentu hal tersebut sangat berkaitan erat dengan kesejahteraan psikologis para karyawan di lingkungan ia bekerja.

Transformational leadership diartikan sebagai kemampuan yang dimiliki oleh pimpinan organisasi untuk memberikan motivasi kepada seluruh bawahannya dan memberikan inspirasi untuk mencapai tujuan dari organisasi yang ia pimpin (Suwandana, dkk, 2015). Menurut Wahjono (dalam Tandayong dan Setiawan, 2018), wujud dari *transformational leadership* yang asli yaitu: (1) memiliki pengaruh ideal (*Idealized Influence*), yang berarti seorang pemimpin dapat memosisikan dirinya sebagai panutan bagi para bawahannya; (2) memiliki inspirasi sebagai motivasi (*Inspirational Motivation*) bagi para bawahannya agar dapat tercapainya tujuan dari organisasi; (3) mampu memberikan stimulasi intelektual (*Intellectual Stimulation*) dengan mengajak para bawahannya untuk memandang suatu masalah dari berbagai macam sisi; (4) mampu memberikan perhatian secara khusus (dalam artian positif) seperti memenuhi kebutuhan para bawahannya sesuai dengan tanggung jawab dari tiap bawahannya.

Hubungan antara pimpinan dan bawahan jikalau ditinjau dalam konteks kepemimpinan transformasional (*transformational leadership*) telah berhasil menemukan nilai yang sangat berharga dalam upaya membangun organisasi yang sehat. Pemimpin yang menggunakan *transformational leadership* sebagai acuannya dalam memimpin dapat dikatakan sebagai pemimpin ideal karena mampu menyatukan seluruh bawahannya dan mampu menghilangkan tujuan-tujuan pribadi agar tercapainya tujuan dari perusahaan (Humphreys dalam Suwandana, dkk,2015).

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di depan, maka penelitian ini akan mencoba untuk menggali lebih dalam mengenai ada atau tidaknya pengaruh *psychological capital* dan *employee engagement* terhadap *psychological well being* dengan menjadikan kepemimpinan sebagai variabel pemoderasi pada penelitian ini.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, peneliti ingin mengungkapkan *psychological capital* sebagai kapasitas diri seseorang dan *employee engagement* sebagai upaya seseorang untuk berani *loyal* kepada pekerjaannya mampu mempengaruhi *psychological well being* sebagai sikap positif untuk mengarahkan hidupnya menjadi lebih bermakna. Namun, peneliti menambahkan *transformational leadership* yang diartikan bentuk kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pimpinan dengan tujuan memberikan dorongan inspirasi kepada bawahannya agar lebih semangat mencapai tujuan organisasi.

1.3 Batasan Penelitian

Berikut adalah batasan dalam penelitian ini:

1. *Psychological capital* merupakan kekuatan, kemampuan, serta kebaikan seseorang yang menjadi prinsipnya serta dikembangkannya (Shah et al., 2019a).
2. *Psychological well being* merupakan kondisi seorang individu yang memiliki sikap positif terhadap kehidupannya sendiri dan orang lain, memiliki tujuan yang jelas dan positif, serta memiliki pola pikir untuk membuat hidup mereka menjadi lebih bermakna (Saputro, 2017).
3. *Employee engagement* merupakan upaya dari seorang karyawan untuk berani mengikatkan dirinya kepada pekerjaannya (Harmoko, 2018).
4. *Transformational leadership* merupakan bentuk kepemimpinan yang memberikan dorongan inspirasi secara terus menerus kepada para bawahannya untuk mencapai tujuan dari organisasi yang ia pimpin (Nurfauziah, 2014).

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pembahasan perumusan masalah sebelumnya, maka penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan fakta ada atau tidaknya pengaruh *psychological capital* dan *employee engagement* terhadap *psychological well being* jika *transformational leadership* dijadikan sebagai variabel pemoderasi.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baik secara teoritis yang berarti penelitian ini mampu memberikan *value* untuk memperluas wawasan peneliti sehingga peneliti dapat memahami *psychological capital*, *psychological well being*, *employee engagement*, serta *transformational leadership* secara mendalam. Sedangkan secara praktis, penelitian ini mampu dijadikan sebagai bahan bagi organisasi dalam menerapkan kepemimpinan sehingga kepemimpinan yang diimplementasikan dapat meningkatkan kinerja organisasi itu sendiri.

1.6 Sistematika Penulisan

Agar mempermudah para pembaca untuk mengetahui pembahasan yang ada di dalam tesis ini maka dibuatlah sistematika penulisan yang dapat dikatakan sebagai kerangka serta pedoman dalam penulisan tesis. Sistematika dalam tesis ini dibagi menjadi beberapa bagian, diantaranya sebagai berikut:

1. BAB I – Pendahuluan

Bab ini memberikan uraian terkait dengan latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan tesis.

2. BAB II – Kerangka Literatur dan Pengembangan Hipotesis

Bab ini memberikan uraian tentang definisi dari *psychological capital*, *employee engagement*, *psychological well being*, *transformational leadership*, hipotesis, dan model penelitian.

3. BAB III - Metode Penelitian

Bab ini memberikan uraian tentang metode penelitian dan metode analisis data yang digunakan. Metode penelitian terdiri dari beberapa sub-sub bab tentang lingkup penelitian, metode sampling, teknik pengumpulan data, pengukuran

variabel, uji validitas, uji reliabilitas, *moderated regression analysis*, analisis statistik deskriptif, dan koefisien determinasi (R^2).

4. BAB IV – Analisis Data dan Pembahasan

Untuk menjawab rumusan masalah yang telah disusun, maka dalam bab ini penulis akan membahas mengenai pengaruh *psychological capital* dan *employee engagement* terhadap *psychological well being*, serta melakukan analisis variabel *transformational leadership* dapat menjadi variabel moderasi atau tidak. Analisis terdiri dari beberapa tahapan, diantaranya analisis validitas, analisis reliabilitas, *moderated regression analysis*, statistik deskriptif, serta analisis koefisien determinasi.

5. BAB V – Kesimpulan dan Implikasi Manajerial

Bab ini memberikan uraian yang berisi kesimpulan dan implikasi manajerial yang dapat dijadikan sebagai jawaban atas permasalahan yang diangkat di dalam penelitian ini.