

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Selama lebih dari satu dekade, *employee engagement* telah menjadi topik utama dalam penelitian dan praktik manajemen. Hasilnya, banyak yang telah dipelajari tentang *employee engagement* dan hal ini terus menarik perhatian para praktisi, konsultan, peneliti, dan organisasi. Menurut Albrecht et al. (2015) *employee engagement* memiliki potensi besar di mana, *employee engagement* yang tinggi akan memberikan kontribusi yang besar pada keunggulan kompetitif suatu perusahaan.

Tingkat *employee engagement* yang tinggi cenderung menjadi prioritas utama bagi perusahaan yang memiliki tujuan untuk berkembang dan membangun dasar yang kokoh. *Employee engagement* sendiri adalah konsep motivasi yang menunjukkan alokasi aktif sumber daya pribadi untuk menyelesaikan tugas-tugas yang berhubungan dengan pekerjaan (Christian et al., 2011). *Employee engagement* bukan hanya sekadar konsep akademis, tetapi itu adalah kunci untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memuaskan bagi individu.

Employee engagement sering dikaitkan dengan studi *engagement* (Kahn, 1990) dan (Schaufeli et al., 2002) tentang *work engagement*. Istilah *employee engagement* digunakan secara bergantian dengan *work engagement* dan

mendapatkan momentum dalam penelitian sumber daya manusia pada tingkat karyawan (Hooi, 2021 dalam Malaeb et al., 2023). Melalui penelitian yang panjang mengenai keterlibatan pribadi dan *employee engagement*, para peneliti telah memberikan wawasan tentang bagaimana hubungan antara individu dan pekerjaan mereka dapat memengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Knotts & Houghton (2021) menyatakan bahwa *employee engagement* yang tinggi berkaitan dengan *self-leadership* yang tinggi pula, dengan menggunakan teori kognitif sosial sebagai dasar. Menurut teori kognitif sosial, proses kognitif internal dapat memengaruhi persepsi terhadap lingkungan dan perilaku eksternal (Wood dan Bandura, 1989 dalam Knotts & Houghton, 2021). Menurut teori kognitif sosial, proses kognitif internal dapat membantu membentuk perilaku eksternal dan persepsi mereka terhadap lingkungan mereka. Menurut teori ini, sistem triadik timbal balik melibatkan hubungan antara proses internal individu, perilaku eksternal individu, dan lingkungan eksternal individu (Wood dan Bandura, 1989 dalam Knotts & Houghton, 2021). Menurut Abdullah (2019), model triadik tersebut terdiri dari perilaku, kognisi, dan komponen pribadi lainnya yang dipengaruhi oleh pengaruh lingkungan. Knotts & Houghton (2021) mengusulkan bahwa terlibat dalam strategi *internalized self-influence* dari *self-leadership* dapat memungkinkan karyawan untuk mengubah perspektif mereka tentang lingkungan pekerjaan mereka dan bagaimana mereka berperilaku terkait dengan cara-cara yang membuat mereka lebih bersemangat, berdedikasi, dan menyatu atau terlibat dalam pekerjaan mereka.

Self-leadership adalah serangkaian keterampilan dan strategi yang dilakukan oleh individu untuk memotivasi diri mereka sendiri menuju kinerja dan efektivitas yang lebih tinggi (Manz, 1986). Serupa dengan Neck & Houghton (2006), *Self-leadership* terdiri dari strategi perilaku dan kognitif tertentu yang dirancang untuk mempengaruhi kinerja pribadi secara positif. *Self-leadership* melibatkan proses meningkatkan pemahaman diri, mengatur diri secara efisien, serta mengelola emosi dengan baik. *Self-leadership* menunjukkan kemampuan seseorang untuk mandiri dalam mengelola emosi mereka guna mempertahankan kinerja optimal.

Menurut Stewart et al. (2011), *self-leadership* memberikan kerangka komprehensif yang menunjukkan bahwa tingkat *self-leadership* individu dan tim dipengaruhi tidak hanya oleh kekuatan internal tetapi juga oleh kekuatan eksternal. Kekuatan eksternal ini mencakup sejumlah faktor yang terkait dengan konstruk *perceived organizational support*, seperti pelatihan, kepemimpinan, dan penghargaan organisasi (Rhoades & Eisenberger, 2002; Stewart et al., 2011). Oleh karena itu, memahami pengaruh faktor-faktor eksternal ini mungkin menjadi kunci untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan diri baik pada tingkat individu maupun kelompok. Dengan demikian, perusahaan yang memperhatikan dan mengembangkan aspek dukungan organisasi ini cenderung mendorong *self-leadership* yang lebih besar pada setiap anggotanya.

Menurut teori dukungan organisasi (*Organizational Support Theory*, OST) yang diungkapkan oleh Eisenberger et al. (1986) yakni, *perceived*

organizational support (POS) berasal dari teori pertukaran sosial dan norma timbal balik (Gouldner, 1960). POS sendiri mengacu pada keyakinan luas karyawan tentang seberapa besar organisasi menghargai kontribusi karyawannya dan peduli terhadap kesejahteraan mereka (Eisenberger et al., 1986). Dengan demikian, teori ini menekankan pentingnya persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi dalam membentuk sikap, perilaku dan efisiensi. Selain itu, OST juga menekankan pentingnya peran norma timbal balik dalam membentuk hubungan antara karyawan dan organisasi. Norma timbal balik ini menciptakan harapan bahwa ketika orang memberikan kontribusi positif terhadap organisasi, mereka akan menerima dukungan dan penghargaan yang setara atau lebih besar. *Perceived organizational support* dipengaruhi oleh berbagai aspek perlakuan organisasi terhadap karyawannya, dan hal ini pada gilirannya mempengaruhi interpretasi karyawan terhadap motif organisasi di balik perlakuan tersebut (Eisenberger et al., 1986).

Dengan melihat hubungan antara *employee engagement*, *Self-leadership* dan *perceived organizational support*, dapat dilihat bahwa ketiga hal ini membentuk kerangka dalam memahami dinamika lingkungan kerja modern. *Employee engagement* menciptakan landasan yang kuat bagi produktivitas dan kesejahteraan karyawan, sementara *Self-leadership* menciptakan kerangka kerja yang memungkinkan seseorang mengambil inisiatif, mengatur diri mereka sendiri, dan mencapai tujuan mereka secara efektif. Di sisi lain, *perceived organizational support* memberikan landasan emosional dan praktis yang dibutuhkan karyawan agar merasa dihargai, didukung, dan terhubung

dengan tujuan organisasi secara keseluruhan. Dengan memahami dan memanfaatkan sinergi antara *employee engagement*, manajemen diri, dan dukungan organisasi, perusahaan dapat mengoptimalkan potensi karyawannya dan mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan di pasar yang terus berubah.

Selanjutnya penelitian akan dilakukan di PT XYZ. PT XYZ adalah nama samaran, perusahaan ini berada di Kabupaten Magelang. PT XYZ merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri tekstil dengan produksi utama yaitu kain katun dan kain rayon. Lokasi dari PT XYZ sendiri sangat strategis, yaitu di Jl. Magelang – Purworejo.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah:

1. Apakah *self-leadership* berpengaruh terhadap *employee engagement* di PT XYZ?
2. Apakah *perceived organizational support* (POS) memoderasi pengaruh *self-leadership* terhadap *employee engagement* di PT XYZ?

1.3. Batasan Masalah

Untuk mencegah bias dan memperluas lingkup masalah penelitian, peneliti menetapkan batasan pada penelitian ini, yang terdiri dari:

1. *Employee engagement* adalah konsep motivasi yang menunjukkan alokasi aktif sumber daya pribadi untuk menyelesaikan tugas-tugas yang berhubungan dengan pekerjaan (Christian et al., 2011).
2. *Self-leadership* adalah serangkaian keterampilan dan strategi yang dilakukan oleh individu untuk memotivasi diri mereka sendiri menuju kinerja dan efektivitas yang lebih tinggi (Manz, 1986).
3. *Perceived organizational support* (POS) mengacu pada keyakinan luas karyawan tentang seberapa besar organisasi menghargai kontribusi karyawannya dan peduli terhadap kesejahteraan mereka (Eisenberger et al., 1986).

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh *self-leadership* terhadap *employee engagement* di PT XYZ.
2. Untuk mengetahui pengaruh *perceived organizational support* (POS) dalam memoderasi pengaruh *Self-leadership* terhadap *employee engagement* di PT XYZ.

1.5. Manfaat Penelitian

Adapun Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat praktis

Manfaat praktis penelitian ini adalah dapat memberikan kontribusi bagi mahasiswa studi manajemen pada konsentrasi SDM dalam topik yang mengkaji pengaruh *Self-leadership* terhadap *employee engagement* yang dimoderasi oleh *perceived organizational support* (POS).

2. Manfaat bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman kepada perusahaan mengenai *self-leadership*, *employee engagement*, *perceived organizational support* (POS). Oleh karena itu, perusahaan dapat memberi perhatian lebih terkait hubungannya dengan para karyawannya, sehingga hubungan antara karyawan dan perusahaan dapat menjadi lebih dekat dan saling terikat hingga menjadi keunggulan kompetitif.

1.6. Sistematika Penulisan

Penelitian ini memiliki sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini mencakup latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, batasan masalah, manfaat penelitian dan sistematika penelitian yang akan dilakukan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisi landasan teori dan studi pustaka yang berhubungan dengan *Self-leadership* sendiri, *employee engagement*, *perceived organizational support* (POS) dan penelitian-penelitian terdahulu.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisi tentang metodologi penelitian yang berisi uraian mengenai waktu dan lokasi penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, metode pengukuran data, metode pengujian instrumen, metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas hasil penelitian dan pembahasan berdasarkan data yang telah dianalisis dan diperoleh dari hasil kuesioner yang diberikan kepada responden dengan menggunakan jenis metode penelitian yang telah dituliskan sebelumnya pada Bab 3 yang berisi metodologi penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini merupakan penutup yang berisi kesimpulan dan saran yang dimuat secara terpisah. Kesimpulan merupakan pernyataan singkat dan tepat yang dijelaskan berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan untuk membuktikan kebenaran hipotesis. Saran didasarkan pada pertimbangan yang ditujukan kepada pengambil kebijakan terkait dengan permasalahan yang diteliti.