

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Saat ini dunia kerja telah didominasi oleh karyawan dari generasi milenial. Berdasarkan hasil sensus, jumlah penduduk Jawa Timur pada tahun 2021 didominasi oleh generasi milenial. Sumber Daya Manusia (SDM) di sebuah perusahaan sangat dicari oleh perusahaan karena kinerja yang baik akan mendukung adanya kinerja dalam perusahaan tersebut. Angkatan kerja saat ini didominasi oleh generasi milenial. Berdasarkan data yang disampaikan oleh Badan Pusat Statistik pada tahun 2021, penduduk Jawa Timur didominasi oleh generasi milenial dan Gen Z. Data generasi milenial dan Gen Z di Jawa Timur, untuk generasi milenial sejumlah 9.369.652 penduduk. Sedangkan penduduk untuk Gen Z sejumlah 9.252.285 penduduk. Menurut sumber <https://dataindonesia.id/>

Kinerja karyawan milenial tentu saja akan berpengaruh terhadap kesuksesan dan keberlanjutan dalam sebuah perusahaan. Untuk itu perlu mengupayakan agar kinerja karyawan milenial terus meningkat. Berdasarkan penelitian sebelumnya, kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan pemimpinnya.

Salah satu gaya kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional adalah pendekatan yang digunakan pemimpin dimana pemimpin memotivasi pengikut untuk memahami tujuan dan kepentingan organisasi serta menampilkan kinerja lebih dari yang

diharapkan organisasi (Buil et al., 2019:64). Hasil penelitian Buil et al. (2019:75) membuktikan bahwa pemimpin transformasional dapat memotivasi karyawan agar berkinerja lebih tinggi.

Selain itu kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh keterikatan kerja. Keterikatan kerja adalah perasaan positif dan bahagia karyawan terhadap pekerjaannya yang diindikasikan melalui semangat, dedikasi dan absorpsi (Schaufeli et al., 2002, p. 74 dalam Buil et al., 2019:75). Ketika karyawan bekerja dengan penuh semangat, penuh dedikasi dan tidak mengenal waktu dampaknya akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Buil et al. (2019:77) menunjukkan bahwa semakin tinggi keterikatan kerja semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Tingkat keterikatan karyawan Generasi Milenial sebesar 63%, menjadi yang terendah dibanding generasi Generasi X (66%) dan Baby boomers (70%) (Indi Djastuti, 2022:16). Dominasi Generasi Milenial di dalam dunia kerja membutuhkan perhatian khusus oleh pihak manajemen, karena Generasi Milenial memiliki tingkat keterikatan yang paling rendah dibanding generasi lainnya. Data survei yang dilakukan oleh Deloitte (2016) dalam (Indi Djastuti, 2022:16) menjelaskan 62 % karyawan Milenial di Indonesia memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaannya. Hal tersebut menyebabkan karyawan milenial sulit untuk terikat terhadap perusahaannya.

Salah satu upaya untuk mengembangkan keterikatan karyawan adalah dengan gaya kepemimpinan transformasional. Sesuai dengan teori pertukaran sosial,

karyawan yang diperlakukan dengan baik akan membalas dengan perilaku positif. Kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang memberikan perhatian secara individual kepada karyawan, karyawan selanjutnya membalas dengan menunjukkan perilaku keterikatan kerja yang tinggi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Buil et al (2019:77) mendukung temuan bahwa kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan keterikatan kerja.

Selanjutnya keterikatan kerja dapat memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Buil et al (2019:66) kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh keterikatan kerja. Gaya kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan keterikatan kerja karyawan dan selanjutnya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena penelitian di atas, peneliti tertarik untuk mengkaji sebuah penelitian yang berjudul **”Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Dengan Dimediasi Oleh Keterikatan Kerja Karyawan Milenial Di Jawa Timur“**

## **1.2 Rumusah Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat dirumuskan beberapa permasalahan sebagai berikut ini:

1. Apakah Kepemimpinan Transformasional signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan milenial di Jawa Timur?
2. Apakah Kepemimpinan Transformasional signifikan berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja karyawan milenial di Jawa Timur?
3. Apakah Keterikatan Kerja signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan milenial di Jawa Timur?
4. Apakah Keterikatan Kerja signifikan positif Memediasi Pengaruh Kepemimpinan Tranformasional terhadap Kinerja Karyawan?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh positif kepemimpinan terhadap kinerja karyawan milenial di Jawa Timur.
2. Menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh positif kepemimpinan transformasional terhadap keterikatan kerja karyawan milenial di Jawa Timur.
3. Menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh positif keterikatan kerja terhadap kinerja karyawan milenial di Jawa Timur.

4. Menguji dan menganalisis Keterikatan Kerja secara positif Memediasi Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan milenial di Jawa Timur.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dirasakan oleh tiga pihak, yaitu bagi perusahaan, bagi peneliti, dan bagi pembaca. Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. **Manfaat Bagi penulis**

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah ilmu pengetahuan dan wawasan yang luas mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan di mediasi oleh keterikatan kerja karyawan milenial di Jawa Timur.

2. **Manfaat Bagi Perusahaan**

Untuk menambah informasi dan wawasan serta juga membantu pihak manajemen perusahaan khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia terkait gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan di mediasi oleh keterikatan kerja karyawan milenial di Jawa Timur.

3. **Manfaat Bagi Peneliti**

Hasil peneliti ini diharapkan dapat menambah referensi dan mendorong dilakukannya penelitian-penelitian manajemen sumber daya manusia dan akan dapat memberikan sumbangan bagi penelitian berikutnya.

4. **Manfaat Bagi Universitas Hayam Wuruk Surabaya**

Menambah referensi ilmu pustakawan dan dapat menjadi referensi dalam menambah khasanah ilmu pengetahuan mahasiswa Universitas Hayam Wuruk Perbanas Surabaya serta sebagai bahan perbandingan dan pertimbangan dalam memecahkan masalah penelitian yang serupa dengan ini, sehingga akan selalu ada hal yang akan dijadikan simpulan dalam setiap penelitian yang terbaru.

### **1.5 Sistematika Penelitian**

Sistematika penulisan dari skripsi ini secara umum mengikuti panduan yang tercantum pada buku pedoman. Adapun penyusunan skripsi dibagi menjadi lima bab utama yaitu:

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini berisi uraian masalah yang melatarbelakangi penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan penelitian

#### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini memberikan penguraian tentang penelitian-penelitian terdahulu sebagai pembanding penelitian ini, landasan teori yang mendasari penelitian, kerangka pemikiran alur hubungan tiap variabel, dan hipotesis penelitian.

#### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Pada bab ini dijelaskan mengenai sistematika penelitian yang akan dilakukan meliputi rancangan penelitian, batasan penelitian, identifikasi variabel, instrumen penelitian, populasi sampel, dan teknik pengambilan sampel, data dan metode pengumpulan data, uji

validitas dan reliabilitas instrumen penelitian dan teknik analisis data.

#### **BAB IV : GAMBARAN SUBYEK & ANALISIS DATA**

Pada bab ini mengemukakan tentang gambaran subjek penelitian serta analisis data yang terdiri dari analisis deskriptif, analisis statistic, dan pembahasan dari hasil penelitian yang telahh dilakukan.

#### **BAB V : PENUTUP**

Dalam bab ini mengemukakan tentang kesimpulan, keterbatasan penelitian serta saran berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan.