

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada era globalisasi yang semakin kompetitif dan dinamis, perusahaan atau organisasi dituntut untuk bersikap lebih responsif agar terus bertahan dan berkembang. Secara umum faktor sumber daya manusia merupakan salah satu pemegang peranan penting bagi keberlangsungan sebuah perusahaan atau organisasi. Organisasi atau organisasi yang mampu mengelola sumber daya manusia secara efektif memiliki keunggulan dalam menciptakan nilai tambah untuk meraih keberhasilan jangka panjang.

Sumber daya manusia merupakan aset penting yang berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas organisasi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen sumber daya manusia. Peran penting Manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi bukan hanya bersifat orientasi saja, namun sumber daya manusia juga merupakan faktor penting dalam perkembangan organisasi yang bersifat non-profit orientasi. Organisasi pemerintah, organisasi ekonomi maupun organisasi sosial selalu berupaya dalam mengembangkan sumber daya manusia di tengah pertumbuhan masyarakat yang begitu pesat. Melihat kondisi masyarakat yang selalu berkembang seiring dengan perkembangan yang ada, faktor sumber daya manusia selalu mendapatkan perhatian yang serius dalam setiap organisasi (Noerhastami, et.al, 2019).

Kinerja dan keberhasilan organisasi bergantung pada keterlibatan dan kontribusi karyawan. Pengelolaan tersebut harus dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja. Tenaga manusia dan kinerjanya dapat menentukan arah jalannya organisasi, baik secara identitas maupun profitabilitas. *“The way organizations treat their people has been found to significantly impact organizational performance”* (Iswara, 2017). Yang berarti bagaimana cara organisasi memperlakukan karyawannya sehingga secara signifikan mempengaruhi kinerja organisasi. Hal inilah yang membuat organisasi terus mencari terobosan dalam memperlakukan karyawan dengan baik guna mencapai tujuan organisasi secara optimal.

Penting bagi karyawan untuk memiliki tingkat keterikatan (*engagement*) yang kuat terhadap tujuan dan identitas organisasi itu sendiri. Menurut Schaufeli & Bakker dalam Simanjuntak & Sitio (2022) mengemukakan keterikatan merupakan suatu hal yang positif dengan karakteristik semangat, dedikasi, dan mencintai pekerjaannya di organisasi. Teori di atas didukung oleh Santosa dalam Simanjuntan dan Sitio (2021) karyawan yang *engaged* memiliki antusias, semangat dan bergairah terhadap pekerjaan mereka, loyal, termotivasi, berkomitmen dan produktif. *Employee engagement* adalah satu hal yang harus diperhatikan baik dalam organisasi yang berorientasi profit maupun non profit. Ajai Singh sebagai *master trainer* Transformasi Indonesia menyatakan bahwa *employee engagement* merupakan pernyataan psikologis dimana karyawan merasa tertarik untuk ikut menentukan kesuksesan organisasi serta memiliki keinginan dan motivasi, kuat untuk bekerja melebihi kewajiban (Tambunan, 2022).

Employee engagement muncul sebagai upaya pengembangan dari konsep-konsep sebelumnya seperti kepuasan kerja karyawan, komitmen karyawan, serta perilaku organisasi karyawan. Dengan adanya karyawan yang terlibat secara aktif didalam organisasi menandakan bahwa organisasi tersebut memiliki iklim kerja yang positif. Hal ini disebabkan karena dengan adanya karyawan yang memiliki keterikatan yang baik dengan organisasi tempat ia bekerja, maka mereka akan memiliki antusiasme yang besar untuk bekerja, bahkan terkadang jauh melampaui tugas pokok yang tertuang dalam kontrak kerja.

Employee engagement merupakan metrik yang berguna untuk mengevaluasi kinerja kepemimpinan dan kinerja organisasi, apabila semakin tinggi tingkat *engagement*, maka hubungan antara pimpinan dan karyawan semakin terjaga dengan baik, meningkatkan lingkungan kerja yang stabil, dan berdampak positif terhadap keinginan karyawan untuk berinovasi dan berkreasi (Suliman dan Iles, 2000). Ketika karyawan lebih peduli, ada kecenderungan untuk terlibat dan berkontribusi lebih banyak untuk organisasi, maka akan meningkatnya komitmen organisasi, Keinginan untuk tetap berkomitmen pada organisasi dapat mengurangi kecenderungan atau niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Tingkat *Employee Engagement* yang tinggi membantu karyawan memiliki pemahaman yang lebih jelas tentang visi dan tujuan organisasi. Dengan demikian, karyawan terdorong untuk bekerja tidak hanya demi kepentingan pribadi tetapi juga demi kemajuan dan kepentingan organisasi. Semangat ini menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, di mana setiap individu merasa terlibat dan bertanggung jawab atas kesuksesan bersama.

Tabel 1. 1 Employee Engagement Survey di Asia Tenggara

Negara	<i>Engaged</i>	<i>Not Engaged</i>	<i>Actively Disengaged</i>
Philippines	29%	63%	8%
Thailand	14%	84%	2%
Malaysia	11%	81%	8%
Singapore	9%	76%	15%
Indonesia	8%	77%	15%

Sumber: Gallup (2013)

Berdasarkan hasil survei yang dilakukan Gallup (2013) dalam Tria Fransiska (2022), menunjukkan hasil terdapat 8% karyawan di Indonesia yang dinyatakan *engaged* atau terlibat dalam pekerjaannya, kemudian 77% pekerja tidak merasa terlibat atau *engaged* di pekerjaannya, dan 15% pekerja di Indonesia secara aktif tidak terlibat atau *actively disengaged* dalam pekerjaannya. Hasil survei pada tabel 1.1 menunjukkan *engagement* karyawan Indonesia pada tahun 2013 menempati peringkat terendah dibandingkan dengan karyawan yang ada di beberapa negara wilayah Asia Tenggara diantaranya Negara Namun pada tahun 2022, Gallup kembali melakukan survei mengenai *employee engagement* pada karyawan di berbagai negara, salah satunya yaitu negara yang ada di Asia Tenggara dan Indonesia masuk ke dalam negara tersebut. Hasil survei tersebut menunjukkan bahwa adanya kenaikan tingkat *employee engagement* menjadi 24% dari 8% pada tahun 2013 (Gallup, 2022).

Employee engagement memiliki keterkaitan erat dengan faktor kepemimpinan, menemukan gaya kepemimpinan yang efektif untuk menjadi

pemimpin yang sukses memiliki implikasi penting dalam strategi pengembangan semua organisasi, semua tingkatan untuk memimpin perubahan dengan baik, membawa negara menuju kemakmuran (Abasilim et al., 2019) dalam Than dan Quang (2022). Dalam penelitian (Abasilim et al., 2018) bahwa ada hubungan yang pasti antara kepemimpinan *transformasional*, kepemimpinan *transaksional*, dan gaya kepemimpinan *laissez-faire* dengan keterlibatan kerja karyawan, di mana gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional memiliki hubungan yang positif dengan keterlibatan kerja karyawan, sedangkan gaya kepemimpinan *laissez-faire* memiliki hubungan yang negatif dengan keterlibatan kerja karyawan.

Organisasi relawan yang bersifat nirlaba membutuhkan pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan tertentu, sesuai dengan karakteristik dan nilai-nilai dasar yang dianut setiap organisasi. Selaras dengan pendapat (Faisal, 2012) Telah banyak diketahui umum bahwa suatu organisasi dapat selalu hidup dan berkembang karena adanya keterlibatan seorang pemimpin yang mampu menggerakkannya. Pemimpin adalah aktor yang memiliki peran besar dalam sebuah organisasi. Tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena adanya upaya kerjasama antara pekerja, tim kerja dan kepemimpinan yang terdapat pada organisasi. Dalam hal ini sebenarnya terdapat hubungan erat antara kinerja pekerja, tim kerja, dan pemimpin kerja yang terwadahi dalam kinerja organisasi. Dengan kata lain apabila kinerja para pekerja, tim kerja dan pemimpinnya baik, maka kemungkinan besar kinerja organisasi akan lebih baik pula. Oleh karena itu sangat penting memastikan bahwa karyawan terlibat secara aktif dalam pekerjaan

mereka dan memiliki keterikatan yang kuat terhadap tujuan organisasi. Keterlibatan pegawai yang kuat terhadap tujuan dan identitas organisasi menjadi kunci penting untuk mencapai tujuan organisasi dengan lebih optimal. Ketika karyawan merasa memiliki keterlibatan yang kuat, mereka akan memiliki motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi dan bekerja dengan dedikasi yang tinggi.

Palang Merah Indonesia yang disingkat menjadi (PMI) sebagai salah satu organisasi sosial kemasyarakatan selalu berupaya meningkatkan peranannya dalam kegiatan sosial masyarakat seiring dengan pertumbuhan dan perkembangan masyarakat yang ada, PMI adalah organisasi kemanusiaan yang berstatus badan hukum, diundangkan dengan Undang-Undang nomor 1 tahun 2018 tentang Kepalangmerahan guna menjalankan kegiatan Kepalangmerahan sesuai dengan Konvensi Jenewa Tahun 1949, dengan tujuan untuk mencegah dan meringankan penderitaan dan melindungi korban tawanan perang dan bencana, tanpa membedakan agama, bangsa, suku bangsa, warna kulit, jenis kelamin, golongan, dan Pandangan Politik (Pmikotasemarang.or.id, 2023). Masih banyak masyarakat yang masih perlu mendapatkan perhatian, mengingat kondisi kebutuhan atas kontribusi PMI salah satunya Unit Donor Darah yang sangat dibutuhkan oleh banyak masyarakat. Dalam upaya meningkatkan kesejahteraan masyarakat yang berada dalam kondisi tersebut perlu ada dukungan organisasi yang dapat menjembatani kegiatan sosial yang dapat membantu masyarakat tersebut. Palang Merah Indonesia (PMI Aceh utara) dalam upaya mencapai tujuan organisasinya tidak akan lepas dari peranan para pegawai dan relawan PMI yang selalu bekerja sama dalam upaya melaksanakan kegiatan sosial yang selama ini direncanakan.

Keberadaan karyawan serta relawan PMI mempunyai peran yang besar dalam pelaksanaan setiap program kerja PMI selama ini. Kinerja para karyawan dan relawan PMI diharapkan mempunyai jiwa sosial yang tinggi. Setiap karyawan dan relawan PMI harus mempunyai kesadaran yang tinggi mengingat prinsip kerja PMI adalah sosial, sehingga tidak semata-mata mereka bekerja karena adanya balas jasa (Noerhastami et. al, 2019).

Employee engagement sudah disadari PMI Aceh utara, bahwa pencapaian kinerja yang tinggi akan dicapai oleh tim yang memiliki keterikatan kerja yang tinggi. *Employee engagement* adalah konsep penting bagi organisasi, karena memprediksi produktivitas, kepuasan kerja, motivasi, komitmen, dan niat turnover rendah (Bakker et.al 2003) dalam (Wulandari, 2019). Salah satu indikasi rendahnya *employee engagement* di dalam organisasi, yaitu kurangnya motivasi karyawan dalam bekerja sehingga mengakibatkan rendahnya kinerja dalam PMI Aceh utara.

Berdasarkan data yang menunjukkan indikasi tidak adanya keterkaitan antara atasan dan karyawan dalam pengambilan keputusan atau keputusan sebelah pihak sebagaimana disajikan dalam data yang bersumber (aceh.tribbunnews.com,2022) mengatakan salah satu Unit Transfusi Darah PMI Aceh utara terdapat 14 karyawan PMI yang diberhentikan tanpa evaluasi pada 2 januari 2023 lalu. Pimpinan seharusnya bertanggungjawab melakukan aktivitas peningkatan engagement berdasarkan evaluasi, hal itu menandakan Salah satu indikasi yang menyebabkan rendahnya *employee engagement* di dalam organisasi PMI Aceh utara. (Robinson et al., 2004 dalam Murnianita, 2012) menekankan pentingnya pemimpin dan manajemen dalam sebuah organisasi. Oleh karena itu,

faktor yang mendasari terbentuknya *engagement* adalah kualitas manajemen yang baik dan adanya perasaan pegawai untuk dihargai dan keterlibatannya di dalam organisasi. Hal tersebut sangat penting bagi pemimpin agar peduli terhadap pegawainya, memperlakukan pegawai secara adil, memberi semangat dan informasi, serta membantu pegawai untuk berkembang melalui pelatihan pelatihan.

Peneliti melakukan observasi sebelum melakukan wawancara dengan karyawan PMI Aceh Utara pada hari Kamis, 21 September 2023 terdapat fenomena yang terjadi yaitu pemimpin memiliki sikap tidak peduli terhadap beban pekerjaan yang diberikan kepada karyawan PMI Aceh Utara yang harus melaksanakan tanggung jawab yang diluar porsi mereka, hal ini disebabkan tugas karyawan yang diberhentikan harus diselesaikan oleh karyawan yang masih bekerja, sedangkan dari pihak atasan mereka hanya memberikan perintah agar pekerjaan harus terselesaikan serta tidak ada pertimbangan *Transactional leadership* yang harus diselesaikan oleh karyawan yang masih bekerja. Jika karyawan memiliki persepsi dan pengalaman yang buruk akan kepemimpinan atasan, hal ini dapat berujung kepada buruknya kinerja mereka. Hal ini didukung dengan pernyataan dalam Ariva, (2022) Semakin meningkat keterikatan karyawan maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh media Puja Tv Aceh Official pada tahun 2023 dengan seorang mantan karyawan Dr Fauzi Abubakar :

"kami di berhentikan secara dadakan, tanpa ada pesangon, kami dengan masa kerja teman teman, ada yang 32 tahun setidaknya adanya penghargaan, bahkan kami tidak mendapatkan respon apapun." Maka peneliti menyimpulkan mengenai

pengembangan keterlibatan karyawan dalam suatu tim kerja, memberikan gambaran kesimpulan kondisi engagement dalam organisasi terlihat kurang baik. Pemimpin tidak melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan yang tidak adanya pertimbangan terhadap karyawan PMI Aceh Utara yang sudah lama bekerja. Hal ini berdampak pada karyawan yang masih bekerja merasa tidak pasti tentang masa depan mereka dalam organisasi dan memiliki kekhawatiran tentang keamanan pekerjaan mereka. Pemecatan mendadak dapat merusak kepercayaan karyawan terhadap manajemen dan membuat mereka merasa bahwa mereka tidak dihargai atau diperlakukan secara adil. Maka karyawan yang masih bekerja akan mengalami penurunan semangat kerja dan keterlibatan karena mereka merasa pekerjaan mereka tidak aman.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan karyawan PMI Aceh utara pada tanggal 7 November 2023, karyawan merasa kesulitan mengatasi beban pekerjaan akibat dari pemecatan karyawan secara mendadak sehingga menyebabkan karyawan yang masih bekerja harus menyelesaikan tugas yang lebih ekstra. Hal ini akan berdampak pada produktivitas karena karyawan kesulitan berkonsentrasi dan memusatkan perhatian pada pekerjaan mereka. Oleh sebab itu kepemimpinan menjadi bagian yang sangat penting dalam dikarenakan dalam keterampilan kepemimpinan yang baik dan efektif ditujukan untuk membangun, mendorong dan mengenalkan budaya pada perusahaan yang kuat sehingga dapat memperoleh kesuksesan dalam organisasi (Latifah, 2021).

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting pembentuk keterikatan pegawai di dalam organisasi PMI Aceh utara. peran kepemimpinan ada di setiap

tingkatan dalam organisasi dan berfokus pada pencapaian tujuan. Disinilah peran seorang pemimpin dibutuhkan untuk dapat mempengaruhi dan mendorong semangat, kegairahan, keamanan, kualitas kerja serta prestasi organisasi. Menurut Northouse yang dikutip oleh (Batista, Taran et.al, 2009) Peran pemimpin adalah mempengaruhi sekelompok individu untuk mencapai tujuan bersama. seorang pemimpin yang efektif seharusnya dapat mempengaruhi karyawannya untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang baik akan berujung pada kinerja organisasi yang baik pula. menurut Bass, dikutip oleh (Yahaya dan Ebrahim, 2015) Gaya kepemimpinan sangat menentukan optimalitas kinerja organisasi. Jika karyawan memiliki persepsi dan pengalaman yang buruk akan kepemimpinan atasan, hal ini dapat berujung kepada buruknya kinerja mereka.

Kinerja karyawan yang buruk dapat menggambarkan adanya kesenjangan keterlibatan karyawan, Gaya kepemimpinan yang efektif dapat mendorong karyawan untuk terlibat secara aktif dalam pekerjaan mereka, merasa dihargai, dan memiliki keterikatan emosional yang kuat terhadap tujuan dan identitas organisasi. Hal ini akan meningkatkan tingkat *employee engagement*, yang pada gilirannya akan mempengaruhi kinerja dan keberhasilan organisasi. Kepemimpinan yang baik merupakan salah satu syarat utama dalam menunjang kelancaran proses operasi organisasi. *Bass and Stogdill's Handbook of Leadership (1990)*, bahwa kepemimpinan adalah "*an interaction between two or more members of a group that often involves a structuring or restructuring of the situation and the perceptions and expectations of the members*". Pemimpin adalah agen perubahan, yaitu seseorang yang bertindak mempengaruhi orang lain lebih dari tindakan orang

lain mempengaruhi dirinya. Kepemimpinan terjadi ketika satu anggota kelompok mengubah motivasi atau kompetensi orang lain dalam kelompoknya tersebut. berdasarkan pendapat terdahulu disimpulkan bahwa seseorang disebut sebagai pemimpin jika ia mampu memengaruhi orang lain untuk berbuat sesuatu sesuai dengan yang diinginkannya. Terdapat tiga faktor gaya kepemimpinan yang dapat mempengaruhi *employee engagement*, salah satunya adalah *Transformational Leadership*.

Transformational leadership mendorong pengikut untuk mengatasi kepentingan mereka sendiri, berikan umpan balik, menetapkan standar kinerja yang tinggi serta membantu agar pengikut menjadi lebih kreatif dan inovatif; dan memperhatikan kebutuhan pengikut (Bass et al, 1985) dalam (Fransiska, 2022). Transformasional leadership dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan keterlibatan karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan tugas yang lebih baik dari apa yang anggota inginkan dan bahkan diperkirakan lebih tinggi apa yang sudah direncanakan sebelumnya.

Menurut Luthan dalam Lisabella dan Hasmawati (2021) Menyatakan bahwa pemimpin transformasional yang efektif memiliki karakter sebagai berikut :

1. Mereka mengidentifikasi dirinya sebagai alat perubahan
2. Mereka berani
3. Mereka mempercayai orang
4. Mereka motor penggerak nilai
5. Mereka pembelajar sepanjang masa

6. Mereka mempunyai kemampuan menghadapi kompleksitas, ambiguitas dan ketidakpastian
7. Mereka visioner.

Secara keseluruhan, *transformational leadership* mampu memotivasi karyawan dengan sukses, sehingga berkontribusi pada tingkat *employee engagement* yang lebih tinggi. (e.g. Ghadi, Fernando, dan Caputi, 2013) dalam (Nikolova, Schaufeli dan Notelaers, 2019). Berdasarkan hasil studi sebelumnya secara signifikan menunjukkan bahwa *transformational leadership* berhubungan positif dengan *employee engagement* (Amor, Vazquez dan Faína, 2020).

Kemudian faktor kepemimpinan lain yang mempengaruhi *Employee engagement* adalah Transaksional Leadership, menurut Burns (1978) dalam Fransiska (2022) Karyawan harus dimonitor secara langsung terkait kinerjanya dalam sebuah organisasi atau organisasi. Pemimpin transaksional dapat menggunakan hukuman ketika pekerjaan buruk, atau hasilnya negatif, tetapi dapat memperoleh imbalan ketika pekerjaannya positif. Hal ini mengindikasikan kepatuhan karyawan berdasarkan hukuman atau imbalan yang mereka terima. tingkat keterlibatan kerja karyawan akan sangat bergantung pada imbalan atau hukuman, organisasi akan sulit untuk berubah karena para pemimpin lebih tertarik pada proses daripada ide-ide progresif, dalam mencari kesalahan untuk menghukum, dan pencapaian untuk memberi imbalan daripada memotivasi karyawan untuk bekerja. Bass (2016) mengemukakan bahwa karakteristik kepemimpinan transaksional terdiri dari dua aspek, yaitu imbalan kontingen (*contingent reward*), dan manajemen eksepsi (*management by exception*). Menurut

Inta dan Ely (2015) diperoleh bahwa terbukti adanya hubungan positif dan signifikan antara variabel Kepemimpinan Transaksional dan Kepemimpinan Transformasional terhadap *Employee Engagement* di kantor pusat BCA.

Selanjutnya kepemimpinan Laissez-Faire dipisahkan menjadi satu gaya kepemimpinan tersendiri. Beberapa penelitian sebelumnya memperingatkan dampak-dampak negatif dari keterlibatan yang terlalu banyak dari pemimpin (Yang, 2015). Maka dari itu, beberapa penelitian empiris menyarankan bahwa kepemimpinan *Laissez-Faire* dapat meningkatkan inovasi di lingkungan kerja (Ryan dan Tipu, dikutip oleh Yang, 2015). Maka dari itu, berdasarkan jurnal-jurnal terbaru, peneliti juga meneliti gaya kepemimpinan *Laissez Faire* sebagai satu variabel terpisah. Gaya kepemimpinan laissez-faire sering kali tidak merepresentasikan peran pemimpin, tetapi karyawan dapat memaksimalkan laissez-faire untuk membuat sebagian besar keputusan dan melakukan pekerjaan dengan cara yang paling nyaman bagi mereka (Lewin et al., 1939) sambil mendorong pertumbuhan pribadi, karyawan dapat mengekspresikan diri mereka sendiri terutama sebelum melakukan tugas-tugas yang sulit. Di sisi lain, gaya kepemimpinan laissez-faire mendorong inovasi dan kreativitas serta memungkinkan pengambilan keputusan yang lebih cepat, otonomi untuk membuat keputusan tanpa menunggu proses persetujuan (Amanchukwu et al., 2015). Pemimpin *laissez-faire* tidak ikut campur dalam pemikiran dan tindakan karyawan, bahkan dalam situasi sulit di mana peran pemimpin diperlukan, tetapi mereka menghindarinya, keputusan ada di tangan karyawan (Giao dan Hung, 2018; Goodnight, 2011). Namun, hal ini tampaknya cocok untuk karyawan yang memiliki

disiplin diri dan tanggung jawab yang tinggi, dan sebaliknya, gaya ini akan sulit untuk mencapai tujuan kepemimpinan dengan karyawan yang memiliki rasa disiplin yang rendah. Selain beberapa pandangan yang mendukung gaya kepemimpinan *laissez-faire*, ada juga yang berpendapat bahwa ini adalah gaya kepemimpinan yang menyebabkan rendahnya produktivitas di antara anggota tim (Anbazhagan dan Kotur, 2014). Evaluasi terhadap keterbatasan gaya kepemimpinan *laissez-faire* terutama berfokus pada efek langsung dari kepemimpinan *laissez-faire*, dan mekanisme serta batasan kontekstual yang terkait dengan efek gaya ini kurang diperhatikan (Bass dan Bass, 2008). Gaya kepemimpinan *laissez-faire* sangat bergantung pada kemampuan karyawan; jika mereka tidak memiliki pengetahuan dan keterampilan, maka kinerja mereka akan buruk. Gaya ini tidak akan cocok jika kinerja yang tinggi adalah tujuan utama. Karyawan kurang dipandu, termotivasi, terinspirasi. dalam beberapa kasus, mereka akan berada dalam suasana hati yang tidak yakin tentang peran mereka dalam organisasi.

Penelitian sebelumnya telah menunjukkan kepemimpinan *laissez faire* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* (Nguyen han dan Nguyen Van, 2022). namun peneliti masih menemukan minimnya penelitian yang mengkaji terkait gaya kepemimpinan terhadap *Employee Engagement*, khususnya dalam konteks organisasi yang bergerak dalam bidang kemanusiaan. Hal ini akhirnya menimbulkan keinginan bagi peneliti untuk melakukan penelitian mengenai peran dari gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional dan *Laissez-faire* terhadap *Employee engagement*. Oleh karena itu, penting untuk

memahami sejauh mana karyawan PMI Aceh Utara menunjukkan *Engagement* dalam lingkungan kerja dan bagaimana hal ini mempengaruhi penurunan kinerja serta niat untuk keluar dari pekerjaan.

Berdasarkan penjelasan diatas akhirnya menimbulkan keinginan peneliti yang berjudul **“Pengaruh *Transformational Leadership, Transactional Leadership, Laissez-Faire Leadership Style Terhadap Employee Engagement Pada Palang Merah Indonesia (PMI Aceh Utara)*”**

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka diidentifikasi rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *Transformational leadership* berpengaruh terhadap *Employee engagement* Pada Palang Merah Indonesia (PMI) Aceh Utara ?
2. Apakah *Transactional Leadership* berpengaruh terhadap *Employee engagement* Pada Palang Merah Indonesia (PMI) Aceh Utara?
3. Apakah *Laissez-Faire Leadership* berpengaruh terhadap *Employee engagement* Pada Palang Merah Indonesia (PMI) Aceh Utara ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas yang telah diuraikan di atas, maka tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh *Transformational leadership* terhadap *Employee engagement* Pada Palang Merah Indonesia (PMI Aceh Utara).
2. Untuk menganalisis pengaruh *Transactional Leadership* terhadap *Employee engagement* Pada Palang Merah Indonesia (PMI Aceh Utara).

3. Untuk menganalisis pengaruh *Laissez-faire leadership* terhadap *Employee engagement* Pada Palang Merah Indonesia (PMI Aceh Utara)
4. Memberikan rekomendasi kepada PMI Aceh Utara berdasarkan temuan penelitian ini untuk meningkatkan praktik kepemimpinan yang mendukung *Employee engagement* dalam organisasi.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari penulisan penelitian ini diharapkan berguna dan bermanfaat bagi semua pihak. Adapun kegunaan dari penelitian ini didasarkan pada teoritis dan praktis :

1. Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan informasi dan bahan pengembangan untuk penelitian selanjutnya.
2. Penelitian ini di harapkan dapat menjadi referensi untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan *Transformational leadership*, *Transactional leadership*, *Laissez-Faire leadership style* Terhadap *Employee Engagement* Pada Palang Merah Indonesia (PMI Aceh Utara).+
3. Dagi peneliti di harapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan dalam mempraktekkan teori-teori yang di peroleh di perkuliahan dalam kehidupan sehari-hari
4. Dari penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk PMI Aceh utara dalam menentukan *Transformational Leadership*, *Transactional Leadership*, *Laissez-Faire Leadership Style* Terhadap *Employee Engagement* serta bagaimana cara menumbuhkan atau menghasilkan kinerja organisasi yang tinggi agar dapat mengembangkan perusahaan ke arah yang lebih baik.

