

MEDIASI KETERIKATAN KERJA PADA EFEK EMPOWERING LEADERSHIP TERHADAP TASK PERFORMANCE

Susi Ratnasari Sinaga^a, Adolf Bastian^{b*}, Ririn Handayani^c

^{a,b,c} Magister Manajemen, Sekolah Pascasarjana, Universitas Lancang Kuning, Indonesia.

ABSTRAK

Penelitian ini menyelidiki peran mediasi keterikatan kerja dalam hubungan antara kepemimpinan pemberdayaan (*empowering leadership*) dan kinerja tugas (*task performance*) karyawan. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, studi ini menganalisis data dari sampel karyawan untuk menguji hipotesis penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan pemberdayaan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja tugas, dengan keterikatan kerja berperan sebagai mediator dalam hubungan tersebut. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya perilaku kepemimpinan yang memberikan kepercayaan dan otonomi kepada karyawan dalam meningkatkan keterikatan kerja mereka, yang pada gilirannya berdampak positif terhadap kinerja tugas. Studi ini memberikan kontribusi teoretis pada literatur kepemimpinan dan kinerja karyawan, serta menyoroti implikasi praktis bagi para manajer dalam mengoptimalkan kinerja tim mereka. Meskipun terdapat beberapa keterbatasan, penelitian ini menyediakan landasan untuk studi lebih lanjut mengenai dinamika kepemimpinan, keterikatan, dan kinerja dalam konteks organisasi.

KATA KUNCI

Kepemimpinan pemberdayaan, Keterikatan kerja, Kinerja tugas, Mediasi, Otonomi karyawan

Pendahuluan

Seorang individu yang ingin menghasilkan hasil positif di tempat kerja harus terlibat dalam beberapa tindakan positif, seperti memberikan rekomendasi konstruktif, meningkatkan proses kerja, memperkenalkan metode baru, dan aktif mengimplementasikan solusi terhadap kesulitan (Zhang et al., 2020). Kinerja kerja adalah salah satu variabel perilaku organisasi yang telah banyak dan sering diteliti oleh peneliti di seluruh dunia (Bommer et al., 1995). Mengidentifikasi faktor-faktor yang mendorong individu untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja penting bagi setiap organisasi. Jika seseorang di organisasi menjalankan tugasnya dengan baik, kualitas keseluruhan mereka akan meningkat (Alshahrani dan Iqbal, 2021). Kinerja individu dapat dikategorikan ke dalam perilaku dalam peran yang disebut kinerja tugas dan/atau kinerja kontekstual (Bhardwaj dan Kalia, 2021). Kinerja tugas menjadi fokus penelitian ini karena mengacu pada pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang bervariasi dengan kecakapan tugas terkait dengan karakteristik penting untuk menyelesaikan perilaku tugas. Organisasi harus mengandalkan pemimpin efektif untuk menavigasi lingkungan yang kompleks dan seringkali tidak jelas (Byun et al., 2020). Beberapa sarjana dan manajer tertarik pada kepemimpinan pemberdayaan karena dapat menghasilkan pemberdayaan psikologis di antara karyawan dengan mendorong pengembangan diri dan kemandirian di tempat kerja (Lorinkova dan Perry, 2017). Menurut penelitian terdahulu, ada kebutuhan mendesak untuk meneliti hubungan antara kepemimpinan pemberdayaan dan kinerja tugas pengikut (Cheong et al., 2016). Beberapa penelitian menyiratkan bahwa tingkat kepemimpinan pemberdayaan yang lebih tinggi menghasilkan hasil kinerja tugas yang lebih baik. Menurut penelitian sebelumnya, kepemimpinan pemberdayaan berkorelasi dengan baik dengan kinerja (Kundu et al., 2019; Zheng et al., 2023). Secara khusus, telah ditunjukkan bahwa kepemimpinan pemberdayaan secara signifikan memengaruhi kinerja tugas (Lee et al., 2017; Martínez-Córcoles et al., 2023; Zhang et al., 2020). Literatur sebelumnya juga menyatakan bahwa karyawan yang diberdayakan oleh pengaruh kepemimpinan

* **Adolf Bastian**. Email: adolof@unilak.ac.id
ISSN XXXX-XXXX (print/ISSN) XXXX-XXXX (online ISSN)
© 2024
<https://journal.unilak.ac.id/index.php/BASELINE>

pemberdayaan akan mengembangkan rasa memiliki terhadap pekerjaan mereka, yang berdampak positif pada kinerja mereka (Kundu et al., 2019). Namun demikian, satu penelitian menemukan bahwa kepemimpinan pemberdayaan tidak mampu mendorong kinerja karyawan (Srivastava et al., 2006). Hasil ini mengindikasikan kemungkinan adanya mediator dalam hubungan antara kepemimpinan pemberdayaan dan kinerja tugas karyawan atau kemungkinan adanya hubungan nonlinier antara kedua variabel tersebut.

Pemimpin perlu meningkatkan produktivitas karyawan mereka (Athanasopoulou dan Dopson, 2018). Dalam pengembangan, ada semakin banyak ruang untuk mendiskusikan kesejahteraan pengikut, terutama keterikatan kerja, dengan menunjukkan bahwa kesejahteraan dan produktivitas individu yang bekerja dapat berjalan beriringan. Bahkan penelitian sebelumnya menyatakan bahwa keterikatan kerja adalah penggerak penting kesuksesan organisasi (Decuyper dan Schaufeli, 2020). Dengan mencapai tujuan organisasi, individu dengan keterikatan kerja dapat mengabdikan energi kognitif mereka pada perilaku yang memerlukan kewaspadaan, perhatian, dan konsentrasi, yang menghasilkan kinerja tugas yang lebih baik (Lai et al., 2020). Oleh karena itu, keterikatan kerja konselor juga memainkan peran penting dalam memengaruhi kinerja tugas yang akan terbentuk.

Keterikatan kerja memotivasi pekerja untuk berpartisipasi dalam kegiatan organisasi dan mencapai target organisasi melalui usaha yang keras (Asif et al., 2019). Untuk tetap bersama suatu organisasi, individu memprioritaskan tugas mereka, menunjukkan keinginan yang lebih besar untuk berinvestasi lebih banyak usaha, dan berusaha meningkatkan kinerja mereka. Keinginan mereka untuk tetap berada di posisi mereka di dalam organisasi akan meningkatkan kinerja. Memiliki peran kepemimpinan pemberdayaan yang tepat akan meningkatkan makna kerja pengikut dengan memastikan bahwa mereka memahami pentingnya kontribusi mereka, mengekspresikan keyakinan pada kompetensi pengikut, dan mendorong pengikut untuk membuat keputusan tentang bagaimana melakukan pekerjaan mereka (Audenaert dan Decramer, 2018). Kemudian, dengan diikuti oleh karyawan yang terlibat tinggi, mereka dapat memberikan pekerjaan berkualitas tinggi dan menciptakan lingkungan kerja yang aman di tempat kerja yang penuh tantangan.

Mengembangkan dari diskusi sebelumnya, penelitian ini secara kritis mengeksplorasi bagaimana keterikatan kerja memediasi dampak kepemimpinan pemberdayaan. Kedua elemen ini, diperkuat oleh kepemimpinan pemberdayaan, secara bersama-sama meningkatkan kinerja. Wawasan empiris terbaru yang ditawarkan oleh Pazetto et al. (2023) menjelaskan keharusan untuk penelitian yang lebih dalam tentang pengaruh kepemimpinan pemberdayaan terhadap kinerja tugas. Sebaliknya, studi yang ada mengungkapkan ketidaksesuaian mengenai efek kepemimpinan pemberdayaan terhadap keterikatan kerja, seperti yang diamati dalam karya Alotaibi et al. (2023) dan Wen et al. (2023). Patut dicatat, di domain organisasi publik, medan yang belum dijelajahi dari kepemimpinan pemberdayaan sebagai pendahulu keterikatan kerja masih belum dieksplorasi dengan jelas, seperti yang terlihat dalam karya Zahari dan Kaliannan (2023). Selain itu, ada kebutuhan mendesak untuk menyelidiki mediasi keterikatan kerja karena penelitian sebelumnya gagal menunjukkan efektivitas kepemimpinan pemberdayaan terhadap kinerja (Srivastava et al., 2006). Meta-analisis terbaru menyarankan bahwa fungsi kedua mediator ini dalam menghubungkan kepemimpinan pemberdayaan dan kinerja tugas belum ditetapkan (Lee et al., 2018). Dalam konteks organisasi di Indonesia, rekomendasi meta-analisis ini masih relevan hingga saat ini karena masih belum ada penelitian yang mengungkap mediasi keterikatan kerja pada efek *empowering leadership* terhadap *task performance*.

Metode

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang menjelaskan bahwa paradigma penelitian yang menekankan pada pemahaman mengenai masalah-masalah

dalam kehidupan sosial berdasarkan kondisi realitas atau natural setting yang holistik, kompleks dan rinci. Penelitian ini bersifat deskriptif dan verifikatif. Penelitian deskriptif menggambarkan tentang ciri-ciri variabel yang diteliti, sedangkan penelitian verifikatif menguji kebenaran dari suatu hipotesis. Pada metode deskriptif ini meneliti tentang deskripsi dari *empowering leadership*, *keterikatan kerja* dan *task performance*. Sedangkan metode verifikatif dilakukan untuk menguji kebenaran hipotesis yang telah ditemukan melalui pengumpulan data di lapangan yaitu: menguji peran *keterikatan kerja* dalam memediasi pengaruh *empowering leadership* terhadap *task performance*

Hasil

Pengujian hipotesis digunakan untuk menguji pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Kriteria pengujian menyatakan bahwa apabila nilai $T\text{-statistics} \geq T\text{-tabel}$ (1.96), maka dinyatakan adanya pengaruh signifikan variabel eksogen terhadap variabel endogen. Hasil pengujian signifikansi dapat diketahui melalui tabel berikut.

Tabel 4.11 Pengujian Hipotesis

	Sampel Asli	T Statistik	P Values
Kepemimpinan Pemberdayaan -> Keterikatan Kerja	0.872	28.515	0.000
Kepemimpinan Pemberdayaan -> Kinerja	0.489	5.760	0.000
Keterikatan Kerja -> Kinerja	0.431	5.485	0.000
Kepemimpinan Pemberdayaan -> Keterikatan Kerja -> Kinerja	0.376	5.047	0.000

Sumber : Data Primer Diolah, 2024

Hasil pengujian hipotesis yang tercantum dalam tabel mengindikasikan hasil dari analisis regresi yang dilakukan untuk menguji hubungan antara variabel-variabel yang terlibat dalam penelitian. Pengaruh langsung kepemimpinan pemberdayaan terhadap kinerja, nilai t statistik adalah 5.760 dengan $p\text{-value}$ yang sangat rendah, yaitu 0.000. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara statistik antara kepemimpinan pemberdayaan terhadap kinerja. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat kepemimpinan pemberdayaan, disertai tingginya kinerja karyawan. Pengaruh langsung kepemimpinan pemberdayaan terhadap keterikatan kerja, nilai t statistik adalah 28.515 dengan $p\text{-value}$ yang sangat rendah, yaitu 0.000. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara statistik antara kepemimpinan pemberdayaan terhadap keterikatan kerja. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat kepemimpinan pemberdayaan, disertai tingginya keterikatan kerja. Pengaruh langsung keterikatan kerja terhadap kinerja, nilai t statistik adalah 5.385 dengan $p\text{-value}$ yang sangat rendah, yaitu 0.000. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara statistik antara keterikatan kerja terhadap kinerja. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat keterikatan kerja, disertai tingginya kinerja karyawan.

Pengaruh tidak langsung kepemimpinan pemberdayaan terhadap kinerja melalui keterikatan kerja, nilai t statistik adalah 5.047 dengan $p\text{-value}$ yang sangat rendah, yaitu 0.000. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara statistik antara kepemimpinan pemberdayaan terhadap kinerja melalui keterikatan kerja. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat keterikatan kerja yang disebabkan oleh kepemimpinan pemberdayaan, disertai tingginya kinerja karyawan yang terjadi di tempat kerja.

Diskusi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan pemberdayaan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja tugas karyawan. Senada dengan penelitian Zheng et al. (2023), kepemimpinan pemberdayaan, yang dikenal sebagai "super kepemimpinan," memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja tugas karyawan. Dalam konteks ini, kepemimpinan pemberdayaan ditandai oleh dua indikator utama: ekspresi kepercayaan dalam kinerja tinggi (EHP) dan pemberian otonomi dari kendala birokrasi (PABC). Ketika seorang atasan mengekspresikan keyakinan pada kemampuan karyawan untuk tampil pada tingkat tinggi dan memberikan otonomi kepada mereka dalam menjalankan tugas, hal ini secara langsung meningkatkan kinerja tugas mereka. Kepercayaan atasan terhadap kemampuan karyawan untuk berkembang, bahkan ketika mereka membuat kesalahan, menciptakan lingkungan kerja yang suportif dan mendorong karyawan untuk merencanakan pekerjaan mereka dengan lebih baik, menetapkan prioritas yang tepat, dan menyelesaikan tugas dengan efisien. Selain itu, dengan menjaga peraturan-peraturan tetap sederhana dan memungkinkan karyawan melakukan pekerjaan mereka dengan caranya sendiri, karyawan merasa lebih diberdayakan dan mampu memisahkan isu-isu utama dari isu-isu sampingan, serta berkolaborasi dengan orang lain secara produktif.

Kesimpulan

Penelitian ini menegaskan bahwa kepemimpinan pemberdayaan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja tugas karyawan, yang dimediasi oleh keterikatan kerja. Dengan mengekspresikan kepercayaan pada kemampuan karyawan dan memberikan otonomi, atasan dapat meningkatkan keterikatan kerja, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja tugas. Implikasi teoritis dan praktis dari temuan ini memberikan wawasan yang berharga bagi pengembangan teori kepemimpinan dan praktik manajemen sumber daya manusia. Namun, penelitian ini juga memiliki keterbatasan yang perlu diperhatikan, dan penelitian mendatang diharapkan dapat memperluas pemahaman tentang dinamika ini dengan mengeksplorasi variabel-variabel tambahan dan menggunakan metode yang lebih beragam.

Referensi

- Abdillah, W., & Hartono. (2015). *Partial Least Square (PLS)*. Yogyakarta: Andi.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1996). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49(3), 252–276. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1996.0043>
- Alotaibi, S. M., Amin, M., & Winterton, J. (2020). Does emotional intelligence and empowering leadership affect psychological empowerment and work engagement? *Leadership and Organization Development Journal*, 41(8), 971–991. <https://doi.org/10.1108/LODJ-07-2020-0313>
- Alotaibi, S. M., Amin, M., Winterton, J., Bolt, E. E. T., & Cafferkey, K. (2023). The role of empowering leadership and psychological empowerment on nurses' work engagement and affective commitment. *International Journal of Organizational Analysis*, 31(6), 2536–2560. <https://doi.org/10.1108/IJOA-11-2021-3049>
- Alshahrani, S. T., & Iqbal, K. (2021). Influence of psychological capital on organizational citizenship behaviors: The mediating role of psychological well-being. *International*

- Journal of Organizational Leadership*, 10(3), 299–312.
<https://doi.org/10.33844/ijol.2021.60542>
- Asif, M., Qing, M., Hwang, J., & Shi, H. (2019). Ethical leadership, affective commitment, work engagement, and creativity: Testing a multiple mediation approach. *Sustainability (Switzerland)*, 11(16), 4489. <https://doi.org/10.3390/su11164489>
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Athanasopoulou, A., & Dopson, S. (2018). A systematic review of executive coaching outcomes: Is it the journey or the destination that matters the most? *Leadership Quarterly*, 29(1), 70–88. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2017.11.004>
- Audenaert, M., & Decramer, A. (2018). When *empowering leadership* fosters creative performance: The role of problem-solving demands and creative personality. *Journal of Management and Organization*, 24(1), 4–18. <https://doi.org/10.1017/jmo.2016.20>
- Balyer, A., Ozcan, K., & Yildiz, A. (2017). Teacher empowerment: School administrators' roles. *Eurasian Journal of Educational Research*, 17(70), 1–18. <https://doi.org/10.14689/ejer.2017.70.1>
- Bass, B. M., Waldman, D. A., Avolio, B. J., & Bebb, M. (1987). Transformational leadership and the falling dominoes effect. *Group and Organization Management*, 12(1), 73–87. <https://doi.org/10.1177/105960118701200106>
- Bhardwaj, B., & Kalia, N. (2021). Contextual and *task performance*: Role of employee engagement and organizational culture in the hospitality industry. *Vilakshan - XIMB Journal of Management*, 18(2), 187–201. <https://doi.org/10.1108/xjm-08-2020-0089>
- Blau, P. M. (2017). *Exchange and Power in Social Life*. New York: Routledge.
- Bommer, W. H., Johnson, J. L., Rich, G. A., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (1995). On the interchangeability of objective and subjective measures of employee performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 48(3), 587–605. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1995.tb01772.x>
- Byun, G., Lee, S., Karau, S. J., & Dai, Y. (2020). The trickle-down effect of empowering leadership: A boundary condition of performance pressure. *Leadership and Organization Development Journal*, 41(3), 399–414. <https://doi.org/10.1108/LODJ-06-2019-0246>
- Cheong, M., Spain, S. M., Yammarino, F. J., & Yun, S. (2016). Two faces of empowering leadership: Enabling and burdening. *Leadership Quarterly*, 27(4), 602–616. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2016.01.006>