

**HUBUNGAN ANTARA *EMPOWERING LEADERSHIP STYLE* DENGAN
WORK ENGAGEMENT KARYAWAN SUITMEDIA DIGITAL AGENCY
INDONESIA**

Vania Alma Sephia Adristy
15000119130080

Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Mr. Sunario, Tembalang, Semarang, 50275
Email: vaniadristy@gmail.com

ABSTRAK

Work engagement menjadi hal penting yang perlu diperhatikan oleh manajemen perusahaan. Karyawan yang memiliki tingkat *work engagement* yang baik akan menghasilkan performa 20% lebih baik dibandingkan karyawan dengan tingkat *work engagement* rendah. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji hubungan antara *empowering leadership style* dengan *work engagement* karyawan Suitmedia Digital Agency Indonesia. Populasi pada penelitian ini terdiri dari 143 karyawan dengan sampel penelitian adalah 100 karyawan yang terdiri dari tim *mobile*, *website*, *creative*, HR, dan *support* yang diperoleh dengan metode *proportional random sampling*. Pengumpulan data penelitian menggunakan Skala *Perceived Empowering Leadership Style* dan Skala *Work Engagement*. Analisis *Spearman's Rho* menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *empowering leadership style* dengan *work engagement* ($r = 0.596, p = 0.000$). Semakin besar *empowering leadership style*, maka semakin tinggi *work engagement* dan semakin kecil *empowering leadership style*, maka semakin rendah *work engagement*.

Kata kunci: *empowering leadership style*; *work engagement*; karyawan

RELATIONSHIP BETWEEN EMPOWERING LEADERSHIP STYLE WITH WORK ENGAGEMENT IN SUITMEDIA DIGITAL AGENCY INDONESIA EMPLOYEE

Vania Alma Sephia Adristy
15000119130080

Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Mr. Sunario, Tembalang, Semarang, 50275
Email: vaniadristy@gmail.com

ABSTRACT

Work engagement become an important thing that needs to be considered by company management. Employees who have a good level of *work engagement* will result in 20% better performance than employees with level *work engagement* low. The purpose of this research is to examine the relationship between *empowering leadership style* with *work engagement* employees of Suitmedia Digital Agency Indonesia. The population in this study consisted of 143 employees with a sample of 100 employees consisting of a team *mobile*, *website*, *creative*, HR, and *support* obtained by the method *proportional random sampling*. Collecting research data using a scale *Perceived Empowering Leadership Style* and Scale *Work Engagement*. Analysis *Spearman's Rho* shows that there is a positive relationship significant between *empowering leadership style* with *work engagement* ($r = 0.596$, $p = 0.000$). The greater it is *empowering leadership style*, then the higher *work engagement* and getting smaller *empowering leadership style*, then the lower *work engagement*.

Keywords: *empowering leadership style*; *work engagement*; employee

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Work engagement atau keterikatan kerja adalah fenomena yang menjadi perhatian perusahaan beberapa tahun belakangan ini, beberapa peneliti mengemukakan hasil penelitiannya bahwa *work engagement* atau keterikatan karyawan pada perusahaan merupakan langkah terbaik yang dimiliki oleh perusahaan untuk mendapatkan keuntungan kompetitif (*competitive advantage*). *Work engagement* pada suatu perusahaan juga menjadi salah satu pertahanan perusahaan dalam berdaya saing dengan perusahaan lainnya (Rashid dkk., 2011). Keterikatan pada pekerjaan dapat didefinisikan sebagai bagaimana karyawan atau anggota berkomitmen terhadap sesuatu atau seseorang dalam perusahaan mereka, hasil dari keterikatan kerja tersebut akan terlihat pada bagaimana karyawan akan bekerja dan durasi karyawan akan bertahan pada perusahaan tersebut (Lockwood, 2007).

Keterikatan kerja juga dideskripsikan sebagai elemen-elemen penting seperti fokus kerja, energi, dan penyerapan diri dalam bekerja yang lebih jelas dicirikan dengan konsentrasi penuh, bahagia, dan asik dalam mengerjakan suatu pekerjaan. Keterikatan pada pekerjaan sendiri menjadi hal yang perlu untuk diusahakan dalam sebuah perusahaan, sumber daya manusia di dalamnya menjadi peranan vital bagi perusahaan, sehingga diperlukan keterikatan kerja yang baik dan maksimal pada

setiap individu yang ada dalam sebuah perusahaan, lebih lanjut Lockwood (2007) menyatakan bahwa karyawan dengan level komitmen tertinggi menunjukkan performansi 20% lebih baik dan 87% lebih rendah kemungkinannya untuk meninggalkan perusahaan tersebut. Hasil penelitian mengenai tingkat performansi karyawan dengan tingkat keterikatan kerja baik disampaikan dalam hasil yang diperoleh oleh Manalu dkk. (2021) dalam penelitian yang menghasilkan bahwa kinerja karyawan dengan kinerja perusahaan memiliki hubungan yang erat atau dapat dikatakan hasil kerja karyawan apabila sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang ditugaskan untuk mendukung tujuan utama dari perusahaan menjadi gambaran penilaian dari seorang karyawan, hasil selanjutnya dari penelitian yang sama membuktikan bahwa keterikatan kerja sebagai variabel bebas memiliki pengaruh lebih dominan pada tingkat kinerja pada pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai.

Penelitian Sucahyowati dkk., (2020) memperoleh hasil bahwa kinerja karyawan PT. MK dapat dipengaruhi oleh keterikatan kerja secara signifikan, atau memperoleh hasil bahwa semakin baik keterikatan kerja yang dimiliki karyawan maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang lebih baik. Selain itu, penelitian juga melaporkan bahwa individu yang memiliki keterikatan kerja yang baik pada suatu perusahaan kerap memiliki energi dengan level yang tinggi serta antusias terhadap pekerjaannya dan seringkali menginvestasikan lebih pada setiap pekerjaan yang

sedang dikerjakan atau menjadi tanggung jawab dari peran mereka dalam sebuah perusahaan.

Hasil penelitian yang dilakukan Lockwood (2007) tersebut, didukung pula dengan penelitian-penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Krisnadiputra dkk. (2022); Saputra dkk. (2022); dan Rahmayani dan Wikaningrum (2022) yang menghasilkan hasil penelitian yang sama, yaitu *work engagement* mempengaruhi kinerja karyawan, apabila karyawan memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi akan menunjukkan kinerja yang semakin baik, dapat dinyatakan dan terlihat bahwa keterikatan kerja pada individu dalam perusahaan akan mempengaruhi performansi individu yang kemudian berdampak juga secara langsung pada performansi suatu perusahaan dalam mencapai ketuntasan kerja dan tujuan yang sudah ditentukan sebelumnya.

Salah satu karyawan Suitmedia Digital Agency yang dimintai keterangannya mengenai pendapat mereka mengapa *engagement* menjadi suatu hal yang diusahakan oleh Suitmedia Digital Agency menyinggung mengenai bagaimana pengaruh dari *engagement* terhadap kinerja karyawan, karyawan tersebut mengatakan bahwa apabila karyawan ketika bekerja merasa senang dan semangat akan mempengaruhi kinerja karyawan, lebih lanjut menyebutkan bahwa apabila karyawan bekerja dengan senang maka pekerjaan tidak akan menjadi beban dan bisa lebih royal ke pekerjaan apabila perusahaan menghargai karyawan yang ada.

Individu yang tidak memiliki keterikatan kerja yang bagus pada sebuah perusahaan cenderung akan menarik diri atau menjaga jarak mereka dari peran pekerjaan yang seharusnya mereka kerjakan dan menarik diri secara kognitif dari keadaan di tempat mereka bekerja atau terlibat. Secara lebih lanjut, terdapat 3 kelompok aspek dari keterikatan kerja yaitu aspek emosional, aspek kognitif, serta aspek perilaku. Keterikatan kerja ditinjau dari aspek kognitif mengacu pada bagaimana individu percaya kepada instansi, pemimpin, dan budaya kerja yang ada dalam instansi tersebut. Aspek kedua, keterikatan kerja ditinjau dari aspek emosional adalah apa yang dirasakan oleh individu terhadap instansi, pemimpin, dan budaya kerja yang berlaku, sedangkan keterikatan kerja ditinjau dari aspek tingkah laku adalah nilai yang ditambahkan individu terhadap instansi tersebut yang tercermin dari banyaknya usaha yang diberikan terhadap pekerjaan yang diemban. Selanjutnya Freneey dan Tiernan (2006) menyatakan bahwa faktor emosional individu serta rasionalitas yang berhubungan dengan kerja beserta pengalaman dalam bekerja secara keseluruhan juga dilibatkan dalam keterikatan kerja.

Perusahaan-perusahaan di Indonesia mulai menaruh perhatian tinggi pada tingkat *engagement* karyawan di dalam perusahaannya, salah satunya adalah Suitmedia Digital Agency yang merupakan perusahaan berbentuk agensi digital yang bergerak di ranah konsultan digital, pengadaan serta pengembangan aplikasi dan situs web, juga pemasaran digital, perusahaan berdiri sejak tahun 2009, semenjak pandemi 2020 mengubah skema kerjanya yang semula menerapkan bekerja dari kantor menjadi

bekerja dari mana saja, atau bertransformasi menjadi salah satu perusahaan yang menerapkan skema kerja *work from anywhere* (WFA) secara total hingga saat ini. Berdasarkan pusat data karyawan terbaru yang dikelola oleh *human resources* (HR) Suitmedia Digital Agency, lebih dari 200 karyawan Suitmedia Digital Agency saat ini dipekerjakan dari mana saja tanpa adanya batas ruang di mana karyawan dapat bekerja.

Berdasarkan situs web resmi karir Suitmedia (2022), saat ini selain menerapkan *Work from Anywhere* (WFA), Suitmedia juga menerapkan *flexible working hour* atau jam kerja fleksibel, di mana masing-masing karyawan memiliki hak yang sama untuk menentukan jam kerja mereka sendiri. Kebebasan ruang dan waktu dalam bekerja yang diterapkan oleh Suitmedia Digital Agency ini dapat menjadi kelebihan yang menarik para pencari pekerjaan untuk bekerja di Suitmedia, hal ini dikarenakan *remote working*, bekerja jarak jauh, atau *work from anywhere* (WFA) saat ini menjadi tren skema kerja yang sedang meningkat. Pernyataan tersebut disesuaikan dengan hasil survei oleh lembaga riset asal Amerika Serikat, *Enterprise Technology Research* (ETR) dengan hasil pada tahun 2021, persentase dari pekerja yang menggunakan skema kerja *work from anywhere* (WFA) berlipat ganda (Haynes, 2021).

Pemberlakuan waktu kerja fleksibel dan skema bekerja dari mana saja mungkin dapat menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen Suitmedia. Harun dkk. (2022) dalam surveinya memperoleh hasil, kualitas dan efisiensi kerja karyawan menjadi sulit untuk dikontrol karena komunikasi yang terjadi bergantung pada elektronik dan

jaringan pada setiap rumah karyawan. Secara lebih lanjut, Harun dkk. (2022) mendapatkan hasil observasi yang mengatakan bahwa karyawan menjadi merasa semakin jauh dengan budaya dan *value* yang berusaha diterapkan di perusahaan, *work engagement* (keterikatan) terhadap pekerjaan yang menjadi semakin rendah, dan dampaknya secara emosional yang menjadi negatif sehingga mempengaruhi produktivitas dan daya saing perusahaan yang semakin rendah atau menurun.

Work engagement merupakan suatu hal yang memiliki urgensi tinggi dalam perusahaan, Lockwood (2007) mendukung pernyataan demikian dengan penelitian yang dilakukannya dengan hasil karyawan dengan tingkat *engagement* yang tinggi, memiliki performansi 20% lebih baik jika dibandingkan dengan karyawan dengan *engagement* yang rendah. Melihat bagaimana *work engagement* mampu mempengaruhi performansi yang akan berdampak pada performansi dan hasil kerja karyawan, tentu menjadi tantangan bagi Suitmedia Digital Agency untuk mampu mempertahankan atau meningkatkan *work engagement* karyawannya walaupun dalam skema kerja *Work from Anywhere* (WFA).

Suitmedia Digital Agency sendiri telah melakukan *engagement survey* yang dilaksanakan pada bulan Maret 2022 (HR Suitmedia, 2022). Hasil *engagement survey* yang diikuti oleh 52 dari 62 karyawan tetap Suitmedia Digital Agency disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Engagement Report Suitmedia Digital Agency (Maret, 2022)

Tingkat <i>engagement</i> karyawan Suitmedia Digital Agency	2022	2020	Hasil
Rata-Rata	3.9	4.1	Menurun
Minimum	3.18	2.48	Meningkat
Maksimum	4.77	5	Menurun
Median	3.88	4.11	Menurun

Berdasarkan hasil *engagement report* di atas tampak bahwa keseluruhan rata-rata keterikatan karyawan Suitmedia Digital Agency per Maret 2022 mengalami penurunan dari *engagement survey* yang dilaksanakan sebelumnya pada tahun 2020. Hasil ini tentu bukan hasil terbaik bagi tingkat *engagement* atau keterikatan pada karyawan Suitmedia Digital Agency. *Engagement survey* yang dilakukan ini mengambil beberapa indikator *engagement* berupa *energy & stamina, tenacity, personal growth, team harmony, sacrifices, pride, leadership behavior, quality service, concentration, engrossed, communication*. Penurunan *engagement score* Suitmedia Digital Agency sebesar 5.5% dari 4.11 pada tahun 2020 menjadi 3.9 pada tahun 2022. Berdasarkan data yang didapatkan dari *engagement survey* Suitmedia Digital Agency yang dilakukan pada Maret 2022 ini penurunan terbesar berada pada indikator *engagement* yaitu *pride* dan *sacrifices*, di mana item terkait *benefit* dan kompensasi setimpal yang diberikan Suitmedia Digital Agency kepada karyawan dan

jika dibandingkan dengan perusahaan lain menjadi item pernyataan dengan rata-rata nilai terendah pada *engagement survey* kali ini.

Penurunan tingkat *engagement* pada tahun 2022 yang dibuktikan pada *engagement survey* 2022 (Tim HR Suitmedia, 2022) berakibat pada kepuasan kerja karyawan Suitmedia Digital Agency yang mengeluhkan kurangnya upah yang diberikan oleh Suitmedia Digital Agency apabila dibandingkan dengan perusahaan lain terutama dilihat dari kontribusi karyawan yang diberikan kepada perusahaan. Hal tersebut disebabkan oleh karyawan Suitmedia Digital Agency beranggapan bahwa upah yang diberikan oleh Suitmedia Digital Agency dirasa kurang. Beberapa karyawan Suitmedia Digital Agency yang berpartisipasi dalam *engagement survey* kali ini juga mengeluhkan mengenai kejenuhan bekerja secara *remote* atau dalam skema *work from anywhere* serta *load* pekerjaan dan *meeting-meeting* yang semakin bertambah untuk masing-masing individu di Suitmedia Digital Agency yang diakibatkan oleh diterapkannya sistem *work from anywhere* di Suitmedia Digital Agency. Diperlukannya pembaharuan *engagement survey* dengan memperhatikan variabel prediktor yang berhubungan dengan *work engagement* untuk menjadi data terbaru mengenai tingkat *work engagement* karyawan Suitmedia Digital Agency dan variabel yang berhubungan.

Suitmedia Digital Agency sudah melakukan beberapa kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan dan mempertahankan *engagement* dari karyawannya yang saat ini tersebar di seluruh Indonesia, beberapa hal yang sudah dilakukan oleh Suitmedia

Digital Agency diantaranya adalah melakukan kegiatan virtual *suithangout* yaitu kegiatan makan siang bersama dibalut permainan-permainan yang dilakukan secara dalam jaringan, *suithangout* di kota-kota tertentu atau pertemuan secara luar jaringan untuk karyawan yang berada di kota tertentu, memberikan beberapa tunjangan fasilitas kantor seperti *grab for business* bagi karyawan Suitmedia Digital Agency, serta bonus performa yang diberikan setiap bulannya bersamaan dengan gaji pokok (Suitmedia, 2022).

Menurut Lockwood (2007) budaya yang berlaku dalam tempat kerja, komunikasi profesional yang terjalin, gaya manajerial suatu perusahaan memicu kepercayaan serta penghargaan, juga kepemimpinan yang dianut menjadi faktor-faktor yang mendukung keterikatan kerja pada individu. Robinson dkk., (2004) juga memberikan pernyataan serupa dengan pertanyaan Lockwood (2007) yaitu apabila karyawan merasa dihargai serta kerap kali dilibatkan dalam pekerjaan atau *feeling valued* dan *involved* menjadi faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja, kemudian dijabarkan beberapa hal yang menjadi pengaruh ialah: (1) individu dilibatkan dalam pengambilan keputusan, (2) individu memiliki ruang untuk mengemukakan ide/suara sehingga mereka kehadiran mereka merasa dihargai, (3) kesempatan untuk mengembangkan pekerjaan, dan (4) perusahaan memberikan perhatian kepada eksistensi serta kesehatan karyawan.

Gaya manajerial dan tipe kepemimpinan merupakan beberapa faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja pada seorang individu, tipe kepemimpinan yang

diterapkan juga nantinya akan mempengaruhi aspek *feeling valued and involved* atau perasaan bernilai dan dilibatkan dalam suatu peran yang sebelumnya disampaikan oleh penelitian yang dilakukan oleh Robinson dkk. (2004) tipe kepemimpinan memainkan peran penting dalam sebuah perusahaan karena kepemimpinan yang dipilih itulah asal dari perintah, arahan, serta perlakuan yang diberikan kepada individu dalam sebuah perusahaan. Mendukung hasil penelitian mengenai hubungan antara gaya kepemimpinan dengan *work engagement* karyawan, hasil survei pendukung yang ditunjukkan kepada karyawan Suitmedia, seluruh karyawan sepakat bahwa salah satu faktor yang berhubungan dengan *work engagement* adalah gaya kepemimpinan pimpinan di perusahaan.

Berdasarkan hasil survei yang dilakukan, karyawan Suitmedia menyoroti kepemimpinan yang otoriter dan kaku memungkinkan karyawan untuk kehilangan kebebasan buat berpendapat atau bekerja sekedar berdasarkan arahan dari atasan dan mengurangi tingkat *engagement* terhadap perusahaan, selain itu gaya kepemimpinan yang kaku akan memungkinkan untuk menimbulkan celah jarak antara pimpinan dan karyawan yang cukup besar. Salah satu tipe kepemimpinan yang ada dan berfokus pada peranan serta optimalisasi masing-masing individu adalah *empowering leadership style* atau tipe kepemimpinan yang memberdayakan.

Empowering leadership style ini diawali oleh konsep pembagian kekuasaan yang dilakukan oleh Vroom dan Yetton (1973) di mana kepemimpinan yang memberdayakan merupakan jenis kepemimpinan yang dalam praktik memimpinya

memaksimalkan pendelegasian kekuasaan dengan anggota untuk kemudian dapat memaksimalkan kemampuan dalam mengontrol diri serta memiliki kemampuan pengarahannya yang lebih besar. Manz dan Sims (2001) mendefinisikan *empowering leadership style* sebagai *superleadership* yang menekankan para pemimpin untuk mendorong anggotanya untuk dapat memimpin diri mereka sendiri. Fokus dari kepemimpinan yang memberdayakan ini adalah motivasi karyawan terhadap pekerjaan mereka sendiri (Alamudi, 2021).

Amundsen dan Martinsen (2014) menyatakan beberapa karakteristik dari *empowering leadership* yaitu: (1) melakukan pendelegasian, (2) mendorong bawahan untuk mampu berinisiatif, (3) berfokus pada tujuan, (4) memberi dukungan, (5) menginspirasi, (6) berkoordinasi, (7) memberi contoh, dan (8) memandu. Arnold (2000) mengidentifikasi lima dimensi kunci dari *empowering leadership*: memimpin berdasarkan contoh, pengambilan keputusan partisipatif, mendidik, menginformasi, dan melihat perhatian masing-masing individu. Berdasarkan penjabaran di atas, esensinya, *empowering leadership* merupakan perilaku seorang pemimpin yang memfokuskan pada pengembangan psikologis yang hasilnya nanti akan terlihat pada hasil kerja dari individu-individu yang berhasil diberdayakan.

Indikator dari *empowering leadership style* mendukung dan memenuhi perlakuan yang menjadi faktor dari keterikatan kerja pada individu. Beberapa faktor tersebut adalah perasaan dihargai oleh perusahaan yang didukung dengan dimensi pengambilan keputusan partisipatif milik kepemimpinan yang memberdayakan.

Selain itu, *feeling valued and involved* (Lockwood, 2007) juga dapat terwujud apabila sebuah pemimpin melakukan *empowering leadership style* karena adanya pendelegasian tugas dan melibatkan anggota dalam sebuah perusahaan dalam mengambil peran penting serta pengambilan keputusan, didukung pula dengan ruang yang diberikan oleh pemimpin yang mengambil tipe kepemimpinan yang memberdayakan untuk anggota dari perusahaan untuk dapat menyalurkan ide dan gagasannya dalam sebuah perusahaan. *Empowering leadership style* memaksimalkan anggota dapat memiliki kepercayaan diri yang baik dalam melakukan tugas dan peran mereka dalam perusahaan yang didukung dengan perilaku pemimpin yang menciptakan suasana yang dapat mendukung anggota untuk melaksanakan tugas mereka secara mandiri sehingga anggota dapat lebih giat dalam mencapai tujuan dari perusahaan, sehingga kepemimpinan yang memberdayakan ini secara positif terhubung dengan keterikatan kerja.

Pada penelitian ini, pemilihan karyawan Suitmedia Digital Agency di bawah PT. Suitmedia Kreasi Indonesia dikarenakan setiap tahunnya Suitmedia Digital Agency membantu lebih dari 50 klien dengan 100 lebih projek setiap tahunnya, untuk dapat memenuhi permintaan klien dan penyelesaian projek yang dipegang, selain itu fleksibilitas jam kerja dan leluasa skema kerja *Work from Anywhere* (WFA) yang diberlakukan di Suitmedia menjadi tantangan tersendiri bagi Suitmedia untuk mempertahankan membuat Suitmedia membutuhkan performa terbaik dari karyawan yang berada di Suitmedia Digital Agency, performansi terbaik dari karyawan suatu

perusahaan salah satunya dapat diraih dengan mempertahankan serta meningkatkan keterikatan kerja dari karyawan (*work engagement*).

Penelitian mengenai bagaimana hubungan dari keterikatan kerja dengan kinerja karyawan sudah beberapa kali dilakukan sebelumnya. Mengusahakan karyawan perusahaan untuk memiliki keterikatan kerja yang baik bukanlah hal yang mudah, beberapa faktor yang mendukung tingkat keterikatan kerja karyawan diantaranya adalah *valued* atau merasa dihargai, *feeling involved* atau diikutsertakan dalam perusahaan. Dua faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja tersebut peran vitalnya dipegang oleh pemimpin dalam suatu perusahaan, hal itu dikarenakan perintah, arahan, dan kebijakan dalam suatu bagian perusahaan masing-masingnya dikepalai oleh pemimpin dalam perusahaan. Gaya kepemimpinan memberdayakan juga berlaku di Suitmedia, hal itu dibuktikan dengan projek-projek yang diberikan dan ditugaskan kepada karyawan sebagai salah satu bentuk diikutsertakannya karyawan dalam perusahaan tersebut, oleh karena itu, peneliti merasa bahwa Suitmedia Digital Agency merupakan subjek penelitian yang tepat untuk penelitian kali ini karena sesuai dengan konsentrasi yang menjadi fokus penelitian peneliti kali ini.

Latar belakang yang dijelaskan didukung oleh hasil survei yang dilakukan kepada 10 karyawan Suitmedia Digital Agency yang memenuhi kriteria sudah berpartisipasi dan berkontribusi dalam *project* Suitmedia Digital Agency dan sudah pernah mengikuti kegiatan *engagement* yang ada di Suitmedia Digital Agency. 100% responden survei setuju bahwa *engagement* merupakan hal yang penting dan perlu

untuk difokuskan oleh Suitmedia Digital Agency, beberapa karyawan yang menjawab survei menyinggung mengenai skema kerja *Work From Anywhere* (WFA) yang diterapkan oleh Suitmedia Digital Agency menjadi salah satu alasan diperlukannya *engagement* yang baik di Suitmedia Digital Agency dikarenakan agar setiap anggota yang tersebar di seluruh tempat memiliki *attachment* terhadap Suitmedia Digital Agency, selain itu *engagement* dianggap menjadi hal yang penting dan perlu diusahakan juga dilatarbelakangi agar seluruh karyawan Suitmedia Digital Agency dapat kenal dengan satu sama lain walaupun tidak bertemu secara fisik.

Salah satu karyawan yang dimintai pendapatnya juga menyinggung terkait loyalitas yang dapat meningkat apabila *engagement* yang dimiliki karyawan berada di tingkatan yang baik dan karyawan lainnya memberikan pendapatnya bahwa apabila karyawan ketika bekerja merasa senang dan semangat maka akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Seluruh karyawan Suitmedia Digital Agency yang dimintai keterangannya pada survei latar belakang ini mengatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap tingkat *engagement* karyawan di suatu perusahaan. DJ, salah satu karyawan Suitmedia Digital Agency dengan lama kerja lebih dari 6 bulan berpendapat bahwa gaya kepemimpinan pimpinan perusahaan akan mempengaruhi *engagement* karyawan dikarenakan seluruh kebijakan perusahaan membutuhkan persetujuan dari pimpinan perusahaan.

Gaya kepemimpinan yang otoriter juga dianggap akan membatasi kebebasan berpendapat dan akan membatasi ruang gerak karyawan dengan hanya melakukan apa

yang diperintah oleh atasan sehingga karyawan tidak *engage* terhadap pekerjaan yang mereka kerjakan, pendapat ini dinyatakan oleh HS, dan terdapat pendapat serupa dari 2 karyawan lainnya yang berpendapat bahwa apabila pemimpin terlalu kaku akan menimbulkan *gap* antara karyawan dan pimpinan yang besar meskipun kegiatan *engagement* kerap kali dilakukan. Selanjutnya, berdasarkan hasil survei yang diberikan kepada 10 karyawan Suitmedia Digital Agency ini, 9/10 karyawan sudah merasa *engaged* terhadap Suitmedia Digital Agency, 1 lainnya masih merasa kurang *engaged* dikarenakan beberapa bulan terakhir bekerja secara *full remote* di Suitmedia Digital Agency.

Work engagement didefinisikan sebagai bagaimana karyawan atau anggota berkomitmen terhadap sesuatu yang mereka kerjakan dalam pekerjaannya, hasil dari keterikatan kerja tersebut akan terlihat pada seberapa besar mereka bekerja dan seberapa lama mereka bertahan pada perusahaan tersebut. *Work engagement* menjadi hal yang cukup disoroti dan diperhatikan oleh perusahaan-perusahaan akhir-akhir ini dikarenakan *work engagement* itu sendiri memiliki pengaruh terhadap kinerja dan performa dari karyawan. Salah satu perusahaan yang memperhatikan mengenai *work engagement* adalah Suitmedia Digital Agency, *software house* yang berkembang sejak tahun 2011, saat ini Suitmedia Digital Agency menerapkan skema *work from anywhere* atau fleksibilitas karyawan untuk dapat bekerja dari mana saja. Hal ini mulai diterapkan di Suitmedia Digital Agency sejak tahun 2020.

Work from anywhere ini menjadi salah satu kelebihan bagi Suitmedia Digital Agency yang mampu beradaptasi di tengah perkembangan tren kerja saat ini, namun tidak dapat dipungkiri bahwa *work from anywhere* juga menjadi ancaman bagi tingkat engagement karyawan yang ada di Suitmedia Digital Agency. Kebijakan kerja darimana saja menyebabkan pertemuan antar tim Suitmedia menjadi berkurang dan kontrol kerja pun menurun, sehingga perlu untuk usaha yang dilakukan perusahaan untuk mempertahankan atau bahkan meningkatkan *work engagement* karyawan Suitmedia Digital Agency.

Berdasarkan penjabaran latar belakang, salah satu hal yang berhubungan dengan *work engagement* pada karyawan adalah gaya kepemimpinan yang diambil oleh pemimpin organisasi atau perusahaan, gaya kepemimpinan yang diambil akan mempengaruhi aspek *involved* dan *feeling valued* yang merupakan aspek dari *work engagement* itu sendiri, dan salah satu jenis gaya kepemimpinan yang dapat memenuhi dua aspek tersebut adalah gaya kepemimpinan yang memberdayakan (*empowering leadership style*) yang menekankan pada pemberdayaan dan pengembangan anggota dalam perusahaan tersebut, sehingga penting untuk memperhatikan hubungan dari gaya kepemimpinan yang diterapkan dengan *work engagement* karyawan di Suitmedia Digital Agency sendiri. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk melihat bagaimana hubungan dari *perceived empowering leadership style* dengan *work engagement* karyawan Suitmedia Digital Agency.

B. Rumusan Masalah

Apakah terdapat hubungan antara *empowering leadership style* dengan *work engagement* pada karyawan Suitmedia Digital Agency?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menjelaskan bagaimana hubungan antara *empowering leadership style* dengan *work engagement* karyawan Suitmedia Digital Agency.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis:

Penelitian ini harapannya dapat menjadi manfaat dan bentuk sumbangsih terhadap bidang Psikologi Industri dan Perusahaan terutama dengan konsentrasi gaya kepemimpinan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan yang memberdayakan dengan *work engagement*.

2. Manfaat praktis:

Secara praktis, penelitian ini dapat bermanfaat sebagai:

a. Bagi peneliti

Penelitian ini menjadi tambahan wawasan dan pengetahuan bagi peneliti terkait bagaimana hubungan antara *empowering leadership* dengan *work engagement*.

b. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi bahan literatur bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti mengenai *work engagement*, *perceived empowering leadership style*, atau hubungan antara kedua variabel tersebut.

c. Bagi manajemen Suitmedia Digital Agency

Penelitian ini dapat menjadi data dan pedoman bagi Suitmedia Digital Agency dalam menentukan strategi dalam memelihara tingkat *work engagement* karyawannya dan pengambilan keputusan bagi pimpinan perusahaan.

d. Bagi subjek penelitian

Penelitian ini dapat menjadi bahan literatur dan masukan mengenai kondisi riil yang terjadi pada karyawan Suitmedia Digital Agency Indonesia sehingga karyawan Suitmedia Digital Agency lebih memahami keadaan yang dialami dan apa yang perlu ditingkatkan.