

PENDAHULUAN

Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh keberhasilan pemimpin dalam memberdayakan bawahannya berupa menggerakkan, memotivasi, mengorganisir serta mengarahkan pegawai untuk melaksanakan tugas dan fungsi sesuai bidang pekerjaannya dengan baik dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Seorang pemimpin yang dapat memberdayakan bawahannya, secara tidak langsung dapat meningkatkan kinerja pegawai pada unit kerja yang dipimpinnya (Fausing *et al.*, 2015). Selain itu pemberdayaan yang dilakukan pemimpin dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai yang merupakan indikator dari keberhasilan seorang pemimpin dalam memimpin bawahannya, hal tersebut ditandai dengan peningkatan kualitas, kuantitas serta produktivitas pekerjaan yang dihasilkan (Andhini, 2017).

Kepuasan kerja menjadi sangat penting karena dapat berdampak kepada kinerja pegawai secara langsung maupun tidak langsung, kepuasan kerja pegawai selalu menjadi parameter penting dalam *output* keberhasilan manajemen pegawai oleh seorang pemimpin di beberapa organisasi (I. Dugguh & Dennis, 2014). Pentingnya kepuasan kerja pegawai dalam organisasi tentu tidak terlepas dari tingkat produktifitas yang dihasilkan pegawai dalam bekerja, sebaliknya apabila pegawai tidak merasa terpenuhi kepuasan kerja dalam pekerjaannya dapat berdampak negatif terhadap perusahaan seperti kurangnya tingkat loyalitas terhadap perusahaan, menurunnya tingkat Keterikatan Kerja serta dapat meningkatkan kecelakaan dalam berkerja. Faktor seperti jenis pekerjaan, pendapatan, peluang karir, tim kerja dan kondisi dalam bekerja menjadi hal yang dapat berhubungan langsung terhadap tingkat kepuasan kerja pegawai (Aziri, 2011).

Dalam menjalankan pekerjaan agar tetap produktif dan inovatif, pegawai maupun pimpinan dituntut memiliki modal psikologi yang baik. Modal psikologi yang baik dapat menjadi mediator antara perilaku kepemimpinan terhadap kinerja, perilaku kerja kreatif dan inovatif dari pegawai (Zubair & Kamal, 2017). Hal tersebut menunjukkan bahwa modal psikologi dapat membantu perilaku seseorang dalam bekerja agar dapat mencapai tujuan organisasi. Perilaku seorang pemimpin dalam mengelola pegawainya sangat dipengaruhi oleh modal psikologis yang dimilikinya (Şeşen *et al.*, 2019), maka dari itu modal psikologi merupakan suatu modal penting yang perlu dimiliki pimpinan maupun bawahan untuk dapat meningkatkan komitmen kerja dan kinerja organisasi (Hsu *et al.*, 2019).

Psychological well-being pegawai dalam bekerja dapat menumbuhkan rasa memiliki terhadap pekerjaan menjadi lebih baik sehingga diharapkan akan meningkatkan kinerjanya, hal tersebut tentu didukung oleh pemimpin yang memiliki modal psikologi yang baik agar dapat mengayomi bawahannya sehingga dapat menumbuhkan *psycological well-being* pegawai (Dewal & Kumar, 2017). Perlu diperhatikan bahwa perilaku kepemimpinan tidak berdampak langsung terhadap *psycological well-being* dari pegawai, namun peran modal psikologi dari seorang pemimpin dan bawahannya dapat menjadi mediasi antara *empowering leadership style* terhadap *psycological well-being* pegawai (Gyu Park *et al.* 2017).

Keterlibatan dari masing-masing elemen pegawai sesuai dengan tugasnya masing-masing dapat mempengaruhi kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan (Septiadi *et al.*, 2017), Keterikatan Kerja tersebut dapat diciptakan oleh pemimpin yang memiliki modal psikologi yang baik (Xu *et al.*, 2017). Modal psikologi dari Pemimpin yang baik dapat membantu menumbuhkan kemampuan serta dedikasi pegawai dalam bekerja (Gupta & Shaheen, 2018). Selain dari hal tersebut, gaya kepemimpinan Empowering Leadership bawahannya dapat membuat keadaan pikiran pegawai tentang pekerjaan menjadi lebih baik sehingga akan berdampak pada keaktifkan mereka dalam keterlibatan dalam berkerja (Gyu Park *et al.*, 2017).

Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Gyu Park *et al.*, (2017) bahwa variabel yang digunakan untuk melihat pengaruh mediasi dari modal psikologi terhadap *Empowering leadership*, *psychological well-being* dan keterikatan kerja dan dilakukan pada subjek penelitian di perusahaan besar di Korea Selatan. Namun demikian pada penelitian sebelumnya tidak menambahkan variabel kepuasan kerja pegawai sebagai salah satu indikator keberhasilan gaya kepemimpinan serta dilakukan pada sector private/swasta. Pada penelitian ini dilakukan dengan penambahan variabel kepuasan kerja, melihat peran mediasi dari *psychological well being* dan keterikatan kerja terhadap hubungan antara *empowering leadership style* dan kepuasan kerja dan penelitian ini dilakukan pada organisasi pemerintahan yang ada di Indonesia yaitu Badan Pengelola Dana Lingkungan Hidup Kementerian Keuangan guna melihat seberapa besar pengaruh dari *empowering leadership style* terhadap *psychological well being* dan Keterikatan Kerja serta pengaruh dari peran mediasi dari modal psikologi, *psychological well being* dan keterikatan kerja terhadap hubungan antara *empowering leadership* dengan kepuasan kerja pada organisasi pemerintahan di Indonesia.

Dari uraian latar belakang di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari *empowering leadership style* terhadap modal psikologi pegawai; untuk mengetahui pengaruh dari *empowering leadership style* terhadap *psychological well-being* pegawai; untuk mengetahui pengaruh dari *empowering leadership style* terhadap Keterikatan Kerja pegawai; untuk mengetahui pengaruh dari modal psikologis dalam memediasi *empowering leadership style* terhadap *psychological well-being*, keterikatan Kerja dan kepuasan kerja pegawai; dan untuk mengetahui pengaruh dari *psychological well-being* dan keterikatan kerja dalam memediasi *empowering leadership style* terhadap kepuasan kerja pegawai. Selain itu hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu referensi bagi instansi pemerintahan di Indonesia untuk dapat fokus pada implementasi gaya kepemimpinan *empowering leadership* dalam menghasilkan pegawai yang produktif dalam mencapai tujuan organisasi.