

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan generasi dari masa ke masa sangat menarik untuk diteliti, terutama untuk para generasi Z yang mulai memasuki dunai kerja. Dimasa pandemi sekarang banyak generasi Z yang berhenti mengemban pendidikan dan mereka memutuskan untuk bekerja. Generasi Z adalah generasi yang paling muda dalam memasuki dunia kerja dimana generasi Z sendiri lahir pada tahun 1995 sampai dengan 2010 (Francis & Hoefel,2018). Generasi Z pada tahun 2020 akan menguasai 20% dari tempat kerja, seperti pariwisata dan perkembangan global yang akan berdampak pada berbagai negara dengan laju dan intensitas yang berbeda, oleh karena itu, karakteristik generasi ini akan berbeda dari khas budaya dan negara (Dwidienawati dan Gandasari, 2018). Menurut Bencsik dan Machova (2016) generasi Z memiliki beberapa ciri-ciri khusus atau yang cukup berbeda dengan generasi sebelumnya. Generasi Z ini suka berkolaborasi dalam melakukan sebuah pekerjaan (Ferri-Reed, 2010), fleksibel (Renfro, 2012), tanggap terhadap tantangan dan dapat di motivasi oleh pencapaian (Grafton, 2011), serta suka menelaah cara yang baru dalam menyelesaikan masalah (Wiedmer, 2015). Oleh karena itu, organisasi sebaiknya menyesuaikan gaya kepemimpinan guna memaksimalkan kinerja karyawan generasi Z.

Seorang pemimpin dalam memimpin bawahannya dapat berdampak terhadap kinerja karyawannya, karena pemimpin yang baik akan membuat karyawannya akan semakin termotivasi sehingga para karyawan akan menghasilkan hasil kinerja yang baik. Menurut Robbin (2012) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan. menurut Robbin and Judge (2013) kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai visi atau serangkaian tujuan. Oleh karena itu, peran seorang pemimpin sangat mempengaruhi kinerja para bawahannya. Kinerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam sebuah organisasi tergantung pada pemimpinnya, karena seorang pemimpin yang baik dapat memotivasi karyawannya agar dapat melakukan sesuatu dengan rasa nyaman.

Dalam sebuah kepemimpinan pemberdayaan karyawan merupakan aspek yang sangat penting karena pemberdayaan merupakan daya yang bersumber pada diri manusia yang akan memberikan sebuah daya pada sumber-sumber lainnya untuk mencapai tujuan yang di tetapkan (Rivai, 2012). Menurut Wibowo (2007) pemberdayaan merupakan upaya untuk menjadikan sumber daya manusia lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan mereka yang nantinya dapat meningkatkan kinerja setiap karyawan. Menurut Mundes & Martinsen (2014) kepemimpinan pemberdayaan adalah suatu proses yang dilakukan untuk memengaruhi bawahannya melalui pembagian kekuasaan, dukungan serta dengan motivasi dengan tujuan mempromosikan pengalaman yang ada di dalam diri karyawan tentang kemampuan untuk bekerja secara

mandiri dan batas strategi guna membantu meningkatkan kinerja karyawan Generasi Z pada perusahaan untuk meajukan perusahaan atau organisasi secara menyeluruh.

Kemudian dengan meningkatkan kinerja karyawan Generasi Z, pemimpin yang menciptakan pemberdayaan bagi karyawannya harus menerapkan pemberdayaan psikologi dalam perusahaannya. Pemberdayaan psikologi adalah bentuk dari motivasi instrinsik yang mencerminkan sebuah orientasi dan rasa proaktif kontrol atas pekerjaan yang dimanifestasikan dalam empat kognisi, makna, kompetensi, penentuan nasib sendiri dan dampak (Spreitzer , 1995). Kepemimpinn pemberdayaan merupakan sebuah gaya kepemimpinan yang memberikan kebebasan kepada karyawannya untuk mengambil sebuah keputusan secara *independent* (Forrester, 2000). Menurut Zhang dan Zhou, (2014) dan Zhang dan Bartol (2010) kepemimpinan yang memberdayakan karyawannya dalam suatu kondisi yang alami oleh karyawannya bahwa mereka sangat merasa berarti dengan pekerjaannya, dan selanjutnya memberikan otonomi dan mengungkapkan keyakinan dalam kemampuan karyawan, serta mengurangi rintangan dalam pengambilan keputusan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Pemberdayaan psikologi selalu berkaitan dengan presepsi karyawan tentang kekuatan karyawan tersebut untuk mengatasinya dengan peristiwa, situasi dan masalah (Thomas & Velthouse, 1990). Pemberdayaan psikologi secara individu selalu kompeten dalam kemampuannya dan menunjukkan orientasi yang ditentukan oleh dirinya sendiri dan memandang pekerjaan mereka memiliki sebuah makna dan

berdampak pada dirinya (Conger & Kanungo,1988; Spreitzer, 1995; Thomas & Velthouse, 1990). Melalui pemberdayaan psikologis, karyawan dapat memotivasi dirinya sendiri dan dapat mengontrol kepribadiannya dalam melakukan pekerjaannya.

Melalui terciptanya kepemimpinan pemberdayaan dan pemberdayaan psikologi pada Generasi Z di perusahaan tersebut akan menciptakan kinerja yang baik dan efektif bagi karyawannya. Kinerja yang dihasilkan oleh suatu organisasi atau perusahaan merupakan suatu bentuk gambaran dari bentuk kepuasan kerja yang di berikan oleh seorang karyawan kepada perusahaannya. Pemimpin yang efektif dapat menciptakan kinerja karyawan yang baik dan dapat menciptakan pemberdayaan psikologis agar dapat terciptanya efektivitas sebuah perusahaan dalam menghadapi tantangan bisnis saat ini (Wibowo, 2011). Menurut Fahmi (2012) kepemimpinan adalah suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai perintah yang direncanakan.

Pencapaian suatu target sebuah organisasi bergantung pada kinerja yang dihasilkan oleh karyawannya, karena untuk mendapatkan hasil yang optimal, para karyawan harus bekerja semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Disinilah peran pemimpin dibutuhkan karena seorang pemimpin yang efektif tidak hanya bisa mempengaruhi bawahannya, tetapi pemimpin juga harus mampu menjamin para karyawannya untuk bekerja

dengan baik. Di masa sekarang peran kepemimpinan pemberdayaan dan pemberdayaan psikologis sangat dibutuhkan oleh para Generasi Z.

Melalui kepemimpinan pemberdayaan mampu memotivasi setiap karyawannya dan karyawan tersebut dapat mengontrol dirinya dengan baik dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat menciptakan pekerjaan yang baik, serta dapat menguntungkan perusahaan dalam persaingan bisnis saat ini. Pemberdayaan psikologis sendiri berperan sebagai bentuk dari keyakinan seorang individu dalam kemampuannya untuk melakukan kegiatan kerja tertentu dengan keterampilan dan kompetensi yang dimiliki karyawan dan dapat menciptakan keyakinan diri serta memotivasi diri untuk menciptakan kinerja yang efektif. Oleh karena itu, organisasi atau perusahaan dapat mencapai tujuan dengan memberdayakan karyawannya dan untuk menciptakan kinerja yang baik untuk mewujudkan visi dan misi dalam perusahaannya.

Berdasarkan latar belakang di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Kepemimpinan Pemberdayaan dan Pemberdayaan Psikologis terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z di Bandar Lampung”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas yaitu adanya hubungan antara kepemimpinan pemberdayaan, pemberdayaan psikologis dan kinerja karyawan penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh kepemimpinan pemberdayaan terhadap pemberdayaan psikologis pada Generasi Z di Bandar Lampung?
2. Adakah pengaruh pemberdayaan psikologis terhadap kinerja karyawan pada Generasi Z di Bandar Lampung?
3. Adakah pengaruh kepemimpinan Pemberdayaan dan pemberdayaan psikologis secara bersamaan terhadap kinerja karyawan pada Generasi Z di Bandar Lampung?

1.3 Tujuan Penelitian

Setiap penelitian mempunyai tujuan yang hendak dicapai dan harus sejalan dengan judul dan permasalahan penelitian. Dari penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Pemberdayaan dan pemberdayaan psikologis terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z di Bandar Lampung” terdapat tujuan yang hendak dicapai antara lain :

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan pemberdayaan terhadap pemberdayaan psikologis pada karyawan generasi Z di bandar lampung
2. Untuk menganalisis pengaruh pemberdayaan psikologis terhadap kinerja karyawan Generasi Z di Bandar Lampung
3. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan pemberdayaan dan pemberdayaan psikologis terhadap kinerja karyawan Generasi Z di Bandar Lampung

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah penulis berharap hasil penelitian ini dapat dijadikan informasi atau sumbangan dalam perkembangan ilmu perilaku

organisasi yaitu kepemimpinan perberdayaan dan pemberdayaan psikologi terhadap kinerja karyawan Generasi Z, serta dapat menjadi bahan pertimbangan yang dapat digunakan perusahaan atau organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

1.5 Sistematika Penulisan

Penelitian ini dibagi menjadi 5 bab dengan bagian sistematika penelitian sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi landasan teori dan empiris yang digunakan sebagai perbandingan untuk pembahasan masalah.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan mengenai jenis variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data dan metode analisis yang digunakan.

BAB IV HASIL PEMBAHASAN

Bab ini menjabarkan hasil dari penelitian dari bab sebelumnya.

BAB V KESIMPULAN

Bab ini berisikan kesimpulan kesimpulan yang diperoleh dari penelitian, keterbatasan, dan saran-saran yang berhubungan dengan penelitian.