

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Elemen terpenting dari sebuah organisasi adalah sumber daya manusianya, karena mereka menyumbangkan kecerdasan, vitalitas, keterampilan, dan inovasi untuk menyusun strategi, mengawasi, dan mengatur operasi organisasi. Pentingnya SDM dalam struktur perusahaan berkembang, yang mengarah pada pengembangan berbagai disiplin ilmu dan kerangka kerja tentang bagaimana secara efektif dan tepat memberdayakan personel saat ini menuju hasil yang optimal. Tenaga kerja, yang mencakup karyawan perusahaan, berdiri sebagai aset utama yang menentukan kemenangan organisasi dalam mencapai tujuannya. Akibatnya, organisasi secara konsisten berusaha untuk meminta anggota staf yang kompeten yang selaras dengan persyaratan organisasi untuk memastikan proses bisnis yang mulus (Mathis & Jackson, 2019).

Dalam upaya ini, organisasi menghadapi hambatan dan persaingan yang ketat, dengan keberhasilan ataupun kegagalan bergantung pada elemen manusia sebagai pelaksana dalam kerangka perusahaan. Rintangan yang dihadapi berasal dari lingkungan internal dan eksternal perusahaan. Kolaborasi dan harmoni yang efektif di antara semua staf dan kepemimpinan sangat penting dalam menghadapi hambatan dan persaingan ini. Sebab itu, sangat diperlukan untuk kelangsungan hidup perusahaan bahwasanya kinerja yang sinergis, efisien, dan berkualitas tinggi tetap menjadi aspek *fundamental* (Manita et al., 2021).

Dalam suatu organisasi, sangat penting bagi karyawan untuk memberi kontribusi melalui kinerja mereka di bawah bimbingan kepala departemen masing-masing. Dalam pelaksanaan persyaratan ini, organisasi mengandalkan para pemimpin yang kohesif yang memfasilitasi komunikasi dan interaksi antara rekan kerja dan atasan (Sudiwedani & Darma, 2020). Ketika interaksi terungkap dalam pengaturan organisasi, anggota menilai keberadaan kepercayaan, dukungan, transparansi dalam komunikasi, inklusivitas, perhatian, dan keterusterangan dari atasan ke bawahan dan sebaliknya (horizontal), serta di antara rekan kerja (vertikal). Pola komunikasi yang muncul dari interaksi yang bervariasi ini membentuk dinamika komunikasi organisasi selaras dengan tujuan, visi, dan misi organisasi.

Persaingan bisnis yang ketat dan kompetitif serta banyaknya arus barang kedalam negeri, menyebabkan lemahnya daya saing sehingga mengalami restrukturisasi agar efisiensi terlaksana dengan baik. Untuk mencapai efisiensi yang baik, perlu ditingkatkannya sumber daya manusia sebagai asset keberhasilan perusahaan dengan diperlukannya *engagement* (keterikatan) karyawan. Keterlibatan karyawan adalah prinsip manajemen sumber daya manusia yang diantisipasi untuk mendorong keterlibatan karyawan dengan organisasi. Istilah “keterikatan” menyiratkan bahwasanya karyawan tidak hanya mengalami melakukan tugas dan mengikuti jadwal kerja reguler mereka, tetapi juga merasakan rasa bangga, kenyamanan, dan kesenangan di lingkungan kerja mereka sambil membina hubungan positif dengan rekan kerja dan terlibat dalam kerja tim yang efektif. Dalam suatu organisasi, keterlibatan karyawan dicirikan sebagai kondisi di mana karyawan secara aktif dan emosional berinvestasi dalam tanggung jawab pekerjaan

mereka. Namun pada kenyataannya ada beberapa hal terkait engagement karyawan yang tidak berjalan sesuai harapan pada PT. XYZ.

PT.XYZ dikenal sebagai Perusahaan yang memegang hak lisensi merek Starbucks di Indonesia. Perusahaan ini dalam kelompok usaha PT. XYZ. Sejak memulai operasinya dengan membuka gerai Starbucks pertama di Indonesia pada tahun 2002, perusahaan ini telah menjalankan ekspansi signifikan, mendirikan outlet-outlet di berbagai lokasi penting dan kota besar di seluruh Indonesia, dengan total gerai mencapai 600 gerai dan menjangkau lebih dari 52 kota, termasuk di dalam mall, bandara, dan juga daerah-daerah toll *rest area*.

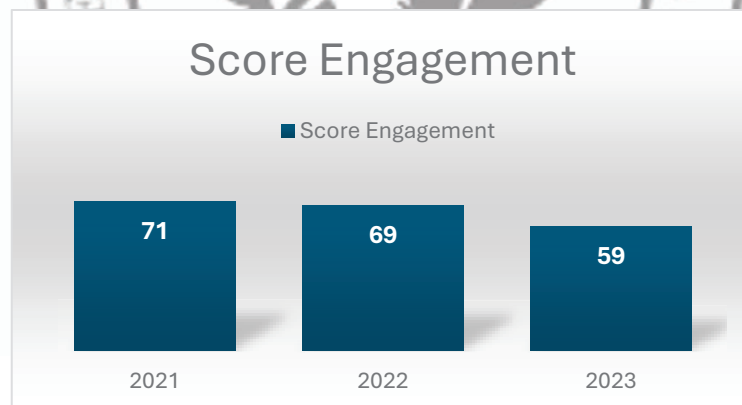
Starbucks dengan asal-usulnya dari Seattle, Washington pada 1971 telah tumbuh menjadi jaringan kafe global yang sangat terkenal, dan PT.XYZ berkontribusi terhadap pertumbuhan tersebut di Indonesia dengan menyajikan aneka ragam kopi dan minuman lainnya dalam suasana kedai yang dirancang untuk kenyamanan dan multifungsi, baik untuk berkumpul, bekerja, maupun relaksasi.

Melalui PT. XYZ, Starbucks tidak hanya fokus pada penjualan kopi dan minuman tetapi juga memperlihatkan kepedulian terhadap isu-isu sosial dan lingkungan melalui berbagai kegiatan dan program tanggung jawab sosial. Ini mencerminkan komitmen mereka tidak hanya terhadap kualitas dan pelayanan, tetapi juga terhadap pengembangan berkelanjutan dan memberi dampak positif kepada masyarakat serta lingkungan di sekitarnya.

Salah satu fungsi penting dari departemen SDM adalah manajemen SDM yang efektif dalam organisasi untuk secara aktif berkontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Manajemen yang efisien sangat penting dalam mendorong karyawan untuk secara konsisten meningkatkan kinerja mereka. Oleh karena itu,

memahami metode untuk mengelola potensi, peluang, dan pendorong keterlibatan karyawan sangat penting bagi organisasi. PT. XYZ secara konsisten melakukan evaluasi kinerja yang berfokus pada keterlibatan, dipimpin oleh Departemen Sumber Daya Manusia, menggabungkan berbagai faktor untuk meningkatkan tingkat keterlibatan karyawan.

Banyaknya target KPI dan gerai yang dimiliki PT. XYZ harus selaras dengan jumlah karyawan yang dimiliki, namun pada kenyataannya jumlah karyawan yang dimiliki tidak seimbang dengan banyaknya karyawan yang berkontribusi terhadap perusahaan dan adanya beberapa permasalahan seperti kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan, kurangnya *teamwork* dan motivasi kerja menurun. Berikut adalah hasil prosentase (%) survei *engagement* karyawan PT XYZ yang menurun 3 periode dari tahun 2021 hingga tahun 2023 yang di formulasikan berdasarkan tabel berikut:



Gambar 1.1 *Score Engagement*

Sumber: Hasil *survey engagement* karyawan *all store* PT XYZ di Indonesia (2024)

Dari gambar 1.1 sebelumnya memperlihatkan bahwasanya tingkat *engagement* di PT. XYZ dari tahun 2021 s/d 2023 masih belum terlaksana dengan baik, pada tingkat *engaged* mengalami penurunan dari 71% (2021), 69% (2022),

menjadi 59% (2023) yang berarti berkurangnya karyawan yang memiliki totalitas dalam bekerja.

Istilah ini dipopulerkan oleh *gallup the consulting organization* dalam Prasetyo & Charles (2020) mengatakan bahwasanya *engaged* disebut tingkat tertinggi keterikatan karyawan pada perusahaan. Karyawan ini cenderung secara konsisten memperlihatkan kinerja luar biasa dalam menyelesaikan semua tugas yang diberikan. Pada saat yang sama, karyawan yang *not-engaged* tidak benar-benar berinvestasi dalam pekerjaan mereka, karena mereka hanya bekerja sesuai tanggung jawab mereka dan kompensasi yang mereka terima dari organisasi. Sebaliknya, karyawan yang *actively disengaged* tidak berafiliasi dengan organisasi. Mereka secara terbuka mengungkapkan tidak bahagia dan ketidakpuasan mereka terhadap tugas yang telah mereka selesaikan. Selain itu, karyawan yang tidak memiliki *Work engagement* akan berdampak pada tingkat *turnover* karyawan, hal ini ditampilkan pada tabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1.1 Persentase tingkat *turnover* karyawan *retail* pada PT XYZ

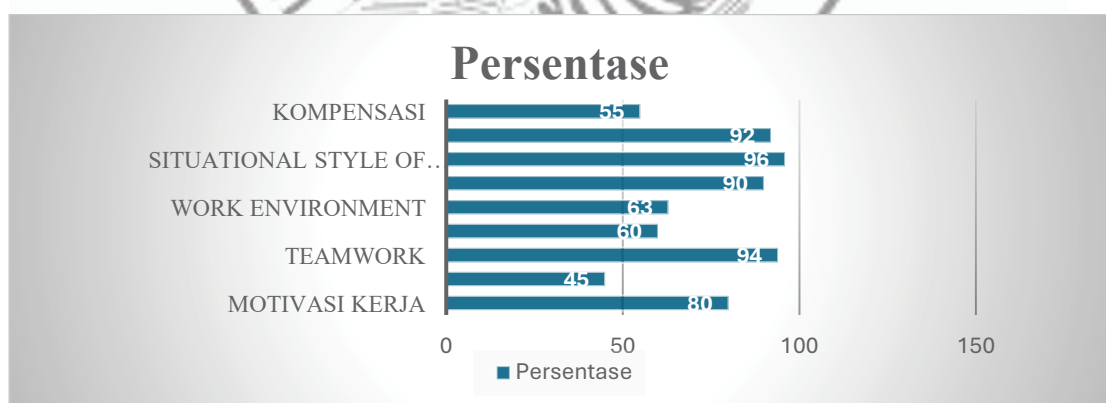
Tahun	Jumlah karyawan akhir tahun	Jumlah karyawan resign dalam satu tahun	Tingkat Turnover
2021	3789	1112	29.1%
2022	4785	1588	36.5%
2023	5313	1527	29.4%

Sumber: Data Internal HR PT XYZ (2024)

Berdasarkan Tabel 1.1 memperlihatkan bahwasanya pada tahun 2021 tingkat turnover di PT. XYZ mencapai 29.1 %, sedangkan pada tahun 2022 mengalami kenaikan mencapai 36.5% dan pada tahun 2023 mencapai 29.4%. Angka turnover yang tinggi membuat masalah bagi perusahaan dan mengidentifikasi bahwasanya lemahnya tingkat *engagement* karyawan di perusahaan tersebut. Salah satu indikator munculnya *turnover* karyawan ditandai dengan munculnya rasa malas, ingin mencari pekerjaan lain.

Keinginan untuk meninggalkan organisasi perilaku positif berbeda, melanggar tata tertib, absensi meningkat serta munculnya pikiran untuk keluar. Menurut Ronald & Milkha (2014:1) Perusahaan yang memiliki karyawan yang *engagement* dalam pekerjaannya bisa menghasilkan keuntungan ataupun keuntungan bagi organisasi. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwasanya mereka bisa mengurangi kemungkinan karyawan meninggalkan organisasi, serta meningkatkan produktivitas, profitabilitas, pengembangan, dan kepuasan pelanggan.

Sehingga perlu adanya perubahan dalam pengelolaan sumber daya manusia di PT. XYZ di Indonesia agar *engagement* karyawan tercapai. Oleh karena itu penulis melakukan pengumpulan data berdasarkan hasil penelitian terdahulu dengan faktor apa saja yang bisa memengaruhi *engagement* karyawan berdasarkan teori maupun *literatur*. Peneliti mencoba untuk melaksanakan penelitian pendahuluan dengan survei / menyebarkan kuisioner ke 30 karyawan pada Perusahaan PT. XYZ. Berdasarkan temuan pra-survei yang dilakukan terhadap 30 karyawan, diperoleh hasil berikut:



Gambar 1.2 Prasurvey Karyawan

Sumber: Data Internal HR PT XYZ (2024)

Dari gambar 1.2 diatas, didapati bahwasanya dari Sembilan faktor yang mempengaruhi *engagement* karyawan terdapat empat faktor utama yaitu

Situational Leadership yaitu sebesar 96%, *Perceived organizational support* sebesar 92%, *Teamwork* 94%, *Psychological wellbeing* 90%. Selanjutnya keempat variabel tersebut bisa dijadikan variabel untuk meneliti *engagement* karyawan pada PT. XYZ. Hasil *pra survey* tersebut faktor yang mendasari *engagement* karyawan yaitu *Teamwork*, *Situational Leadership*, *Perceived Organizational Support* dan *psychological wellbeing*.

Mengingat hal ini, seiring dengan kemajuan dunia yang semakin didorong secara teknologi, sangat penting bagi karyawan untuk memiliki keterampilan teknologi yang mahir untuk tetap kompetitif di pasar. Dalam keadaan seperti itu, pentingnya Kepemimpinan Situasional dalam masyarakat yang sangat berkembang menjadi penting, terutama dalam hal membina hubungan interpersonal yang kuat di antara anggota organisasi (Aspizan, 2020). Selama dekade terakhir, banyak penelitian tentang Kepemimpinan Situasional telah menggarisbawahi pentingnya keaslian pemimpin dalam membentuk persepsi individu dan karyawan (Robbins, 2019). Kepemimpinan disini menjelaskan pada aspek *Situational Leadership*.

Kepemimpinan memiliki beberapa macam gaya yang bisa diterapkan dalam setiap perusahaan ataupun suatu instansi, salah satunya adalah Kepemimpinan Situasional. Kepemimpinan Situasional menurut Blanchard & Hersey, (2018), adalah gaya kepemimpinan yang memusatkan pada keselarasan ataupun efektivitas pekerjaan dalam perusahaan dengan kesiapan karyawan yang berkaitan dengan tugas tertentu dan dimulai dari *telling*, *selling*, *participating*, dan *delegating*. Kepemimpinan Situasional termasuk diantara unsur yang bisa meningkatkan *Work engagement* terhadap organisasinya, karena *engagement* pegawai akan meningkat apabila gaya kepemimpinan yang diterapkan pada instansi merupakan gaya

kepemimpinan yang sesuai kebutuhan dalam organisasi tersebut. Kepemimpinan Situasional bisa mempengaruhi *Work engagement* karyawan. Kepuasan kerja pegawai bisa ditingkatkan dengan adanya sinergi kerja yang efektif antara pimpinan dan pegawai. Penulis tertarik mencari tahu lebih jauh tentang Kepemimpinan Situasional yang terdapat di salah satu *retail F&B*. Pada Tabel 1.2 berikut ini memaparkan pra-penelitian terkait Kepemimpinan Situasional.

Tabel 1.2 Hasil *Leadership Pre-survey* PT. XYZ

No	Pernyataan	YA%	No%
1	Pimpinan di tempat saya bekerja selalu memberikan arahan khusus kepada bawahan sebelum melakukan pekerjaan	20	80
2	Pimpinan di tempat saya bekerja selalu berusaha meminta dan menggunakan saran-saran dari bawahannya.	35	65
3	Pimpinan di tempat saya bekerja selalu memberikan solusi jika bawahannya bertanya mengenai masalah yang terkait dengan pekerjaan	30	60
4	Pimpinan di tempat saya bekerja selalu memberikan keyakinan kepada bawahan bahwa mereka mampu melaksanakan tugas pekerjaan secara baik.	25	75

Sumber: Data Internal HR PT XYZ (2024)

Berdasarkan hasil sementara melalui *pre-survey* kuesioner pada PT XYZ mengenai variabel *Situational Leadership*, disimpulkan bahwasanya saat ini pimpinan di PT XYZ perlu diperbaiki karena tidak semua pemimpin memperhatikan kepentingan karyawan. “Pimpinan di tempat saya bekerja selalu memberi arahan khusus kepada bawahan sebelum melakukan pekerjaan (20%); Pimpinan di tempat saya bekerja selalu berusaha meminta dan menggunakan saran-saran dari bawahannya (35%); Pimpinan di tempat saya bekerja selalu memberi solusi jika bawahannya bertanya tentang masalah masalah yang terkait dengan pekerjaan (30%); dan Pimpinan di tempat saya bekerja selalu memberi keyakinan kepada bawahan bahwasanya mereka mampu melaksanakan tugas pekerjaan secara baik (25%)”. Masalah ini yang sebaiknya diperbaiki agar tidak menimbulkan *not engaged* maupun *actively disengaged* yang merupakan penyebab tingginya

turnover karena peran pemimpin sangat diperlukan bagi para bawahan dalam hal ini karyawan agar dalam mengerjakan pekerjaan tidak terjadi kesalahan secara terus menerus.

Selain faktor gaya kepemimpinan yang berpengaruh terhadap *engagement* karyawan adalah *Teamwork*. *Teamwork* juga bisa memotivasi sesama anggota team untuk bekerja dengan baik dan meningkatkan *engagement* kerja bagi anggota team yang kinerjanya sedang menurun. Untuk mengetahui lebih lanjut mengenai *Work engagement* peneliti melaksanakan pra-survey pada 30 karyawan PT.XYZ sebagai berikut :

Tabel 1.3 Hasil *Teamwork Pre-survey* PT. XYZ

No	Pernyataan	YA%	No%
1	Saya bisa berkontribusi dalam mencapai tujuan bersama pada tim	43	57
2	Saya bisa berkomunikasi dengan baik pada sesama anggota tim untuk kekompakan pada tim	40	60
3	Saya bisa membantu anggota tim untuk menyelesaikan pekerjaan	27	73
4	Saya bisa membantu anggota tim untuk menyelesaikan pekerjaan	47	53

Sumber: Data Internal HR PT XYZ (2024)

Berdasarkan hasil sementara melalui *pre-survey* kuesioner pada PT.XYZ mengenai variabel *teamwork*, disimpulkan bahwasanya *teamwork* di PT.XYZ masih tergolong rendah yaitu karyawan bisa berkontribusi dalam mencapai tujuan bersama pada tim hanya (43%), serta pernyataan bisa berkomunikasi dengan baik pada sesama anggota tim untuk kekompakan pada tim (40%), kemudian bisa membantu anggota tim untuk menyelesaikan pekerjaan (27%), dan bisa membantu anggota tim untuk menyelesaikan pekerjaan hanya (47%). Masalah ini yang sebaiknya di perbaiki agar para karyawan merasa semangat dalam bekerja dan memiliki antusiasme dalam bekerja secara *teamwork* sehingga bisa menimbulkan efek *engagement*.

Sementara hasil *pra-survey* lainnya mengenai faktor yang mempengaruhi *engagement* karyawan yakni *Perceived Organizational Support*. *Perceived Organizational Support* adalah ciri kepribadian yang menginspirasi seseorang untuk terlibat dalam aktivitas tertentu untuk mencapai tujuan (Allen et al., 2003)

Tabel 1.4 Hasil *Perceived Organizational Support Pre-survey* PT. XYZ

No	Pernyataan	YA%	No%
1	Perusahaan memberi apresiasi atas hasil kerja karyawan	55	45
2	Perusahaan memperhatikan kesejahteraan karyawan	40	60
3	Perusahaan sangat peduli terhadap jenjang karir karyawan	60	40

Sumber: Data Internal HR PT XYZ (2024)

Berdasarkan hasil sementara melalui *pre-survey* kuesioner pada PT.XYZ mengenai variabel *Perceived Organizational Support*, disimpulkan bahwasanya *Pre-survey Perceived Organizational Support* di PT.XYZ masih tergolong rendah yaitu Perusahaan memberi apresiasi atas hasil kerja karyawan (55%), Perusahaan memperhatikan kesejahteraan karyawan (40%), kemudian Perusahaan sangat peduli terhadap jenjang karir karyawan (60%) pernyataan ini yang sebaiknya di perbaiki agar para karyawan bisa meningkatkan *engagement* karyawan.

Keterikatan kerja karyawan juga dipengaruhi oleh faktor lain mengingat variabel psikologis ini tentunya sangat dinamis dan tidak hanya bergantung pada satu variabel lainnya. Faktor lain tersebut diantara yakni kesejahteraan psikologis ataupun *psychological wellbeing*. *Psychological well-being* bisa didefinisikan sebagai pengalaman emosi seperti kepuasan, kegembiraan, pemenuhan, dan ketenangan. *Psychological well-being*, juga dikenal sebagai kesejahteraan mental, memberi pengaruh yang signifikan terhadap kualitas keseluruhan keberadaan manusia. *Psychological well-being* karyawan memiliki dampak yang signifikan

terhadap berbagai aspek pekerjaan mereka, termasuk produktivitas, kepuasan kerja, loyalitas, dan etos kerja. Faktor-faktor ini, pada gilirannya, secara signifikan mempengaruhi kinerja suatu perusahaan secara keseluruhan. Karyawan yang memiliki *psychological well-being* yang kuat lebih cenderung membedakan antara masalah yang berhubungan dengan pekerjaan dan kepentingan pribadi, daripada menggabungkan keduanya. *Psychological wellbeing* adalah ciri kepribadian yang memotivasi seseorang untuk terlibat dalam aktivitas tertentu untuk mencapai tujuan (Sharma & Nagle, 2018).

Tabel 1.5 Hasil *psychological wellbeing Pre-survey* di PT. XYZ

No	Pernyataan	YA%	No%
1	Situasi yang sulit membuat saya susah berkembang	60	40
2	Dalam situasi yang rumit saya cenderung menyalahkan keadaan	60	40
3	Bagi saya hubungan sosial dengan rekan kerja merupakan hal penting	90	10

Sumber: Data Internal HR PT XYZ (2024)

Data *pre-survey* di atas masih memperlihatkan masih ada responden yang merasa dirinya kurang sejahtera dalam dirinya, terlihat dari Situasi yang sulit membuat karyawan susah berkembang menjawab ya 60%, dalam situasi yang rumit karyawan cenderung menyalahkan keadaan 60%, Bagi karyawan hubungan sosial dengan rekan kerja merupakan hal penting (90%). Hal ini sangat berpengaruh terhadap *work engagement*.

Fenomena diatas menjadi perhatian bagi peneliti dalam melakukan penelitian lebih lanjut tentang *engagement* karyawan ditambah adanya *research gap* berdasarkan dari penelitian terdahulu terkait variabel yang ingin diteliti yaitu Pengaruh *situational of leadership, teamwork* dan *Perceived Organizational Support* terhadap *employee engagement* yang dimediasi oleh *psychological well-*

being karyawan pada perusahaan PT. XYZ DKI Jakarta. Diperlukan penelitian lebih lanjut karena adanya perbedaan hasil penelitian sebelumnya (*research gap*) mengenai pengaruh *situational of leadership, teamwork* dan Perceived Organizational Support terhadap *employee engagement* yang dimediasi *psychological well-being* karyawa Pada Perusahaan PT. XYZ DKI Jakarta.

Penelitian Nikolova et al., (2019), Rezeki et al., (2023), menunjukkan bahwasanya “*Situational Leadership* signifikan memengaruhi *Work Engagement*”. Namun bertolak belakang dengan temuan Rozalena et al., (2018) mengungkapkan bahwasanya “*Situational Leadership* tidak signifikan memengaruhi *work engagement*”, hal ini juga disampaikan buku yang ditulis oleh Firmansyah, (2023). “*Job Demand Control & Work engagement Within Millennials* konsekuensi hadirnya *Job Demand Control* terhadap Keterikatan Karyawan Milenial melalui *Situational Leadership dan Corporate Culture* dalam *Human resources management*” menunjukkan bahwasanya “*Work engagement* tidak dipengaruhi oleh praktik *situational leadership*; namun, hal ini dipengaruhi oleh Kepemimpinan Situasional ketika *control* diberi dalam konteks *job demand control*. *Work engagement* telah terbukti menjadi faktor penting dalam keberhasilan organisasi, karena karyawan terlibat secara aktif, lebih berkomitmen, produktif, dan berkontribusi terhadap ekspansi perusahaan”.

Penelitian ini masih ditemukannya *research gap* dimana adanya inkonsistensi dengan penelitian terdahulu. Penelitian Ende & Septyadin, (2021), Mughal & Iraqi (2020), Navajas-Romero et al., (2022), Rofiatul et al., (2021) dan Suarsana et al., (2023) mengungkapkan bahwasanya “*Teamwork* signifikan memengaruhi *Work Engagement*”. Namun bertolak belakang dengan temuan Tyas

& Rizki, (2021) dan Wahyono (2022) mengungkapkan bahwasanya “*Teamwork* tidak berpengaruh signifikan terhadap *work engagement*”.

Penelitian Arasanmi & Krishna (2019), Eisenberger et al., (2020), Fairnandha (2021), Rahmi et al., (2021) dan Sihag (2021), mengungkapkan bahwasanya “*Perceived Organizational Support* signifikan memengaruhi *Work Engagement*”. Namun bertolak belakang dengan temuan O’Connor & Henry, (2019), Giao et al., (2020) mendapati bahwasanya “*Perceived Organizational Support* tidak signifikan memengaruhi *Work Engagement*”.

Situational of Leadership signifikan memengaruhi *Psychological Well-being*. Penelitian Rasmini & Mimba (2021) mengungkapkan bahwasanya “*situational of leadership* signifikan memengaruhi *psychological wellbeing*”. Penelitian Berger et al., (2019), Hannah et al., (2020), Kim et al., (2020), Sari et al., (2023) membuktikan bahwasanya “*gaya kepemimpinan memengaruhi kondisi kesehatan psikologis karyawan*”. Menurut penelitian Fransen et al., (2020), Harefa et al., (2022) membuktikan bahwasanya “*Situational leadership* tidak memengaruhi *psychological wellbeing*”.

Teamwork signifikan memengaruhi *Psychological Well-being*. Menurut penelitian dari Fransen et al., (2020), Kusumawati et al., (2021), Prasad et al., (2020) dan Pujarama (2021) menyatakan bahwasanya “*teamwork* signifikan memengaruhi *psychological*”. Menurut Penelitian Ogbonnaya (2019) menemukan bahwasanya “*teamwork* tidak signifikan memengaruhi *psychological well-being*”. Menurut penelitian Hameed et al., (2019), Kim et al., (2019), Ramadhani & Mubarak (2023) dan Taneu & Yuliasesti (2023) “*Perceived Organizational Support* signifikan mempengaruhi *Psychological Well-being*”. Menurut penelitian Wang et

al., (2020) “*Perceived Organizational Support* tidak memengaruhi *psychological wellbeing*”.

Psychological Well-being signifikan memengaruhi *Work Engagement*. Menurut penelitian Damayanti & Mursid (2021), Fridawati (2021), Greenier et al., (2021), Paramitta et al., (2020) dan Utami (2020) mengungkapkan bahwasanya “*Psychological Well-being* signifikan memengaruhi *Work Engagement*”. Namun berlandaskan penelitian Rasool et al., (2021) “*Psychological Well-being* tidak signifikan memengaruhi *Work Engagement*”.

Psychological Well-being bisa memediasi Pengaruh *Situational of Leadership* terhadap *Work Engagement*. Menurut penelitian Teo et al., (2020). menyatakan bahwasanya “*psychological well-being* bisa memediasi pengaruh *situational of leadership* terhadap *Work Engagement*”. “*Psychological Well-being* bisa memediasi Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Work engagement*” (Côté et al., 2021) dan (Taneu & Yuliasesti, 2023).

1.2 Identifikasi Masalah

Banyak permasalahan yang ada di PT XYZ, terbukti dari penelitian yang dilakukan berdasarkan konteks tersebut di atas, yakni:

- 1) Rendahnya *engagement* karyawan serta tingginya turnover karyawan pada PT XYZ.
- 2) *Engagement* karyawan yang menurun 3 periode dari 2021-2023.
- 3) *Situational Leadership* belum berjalan dengan baik karena tidak semua karyawan diperhatikan dan dilibatkan.
- 4) *Teamwork* dalam pekerjaan belum sempurna dilaksanakan karena terdapat beberapa karyawan tidak mendapatkan bimbingan.

- 5) *Teamwork* belum terasa nyaman karena hubungan kerja kurang harmonis antar bagian.
- 6) *Psychological Wellbeing karyawan* masih rendah belum terasa nyaman karena hubungan kerja kurang harmonis antar bagian.
- 7) Berdasarkan hasil *pre-study* bahwasanya *Leadership* , *Teamwork* serta Motivasi kerja ialah diantara faktor yang menjadi pertimbangan timbulnya *engagement* karyawan di *PT. XYZ*.

1.3 Pertanyaan Penelitian

Pertanyaan penelitian bisa dirumuskan sebagai berikut, berdasarkan penjelasan latar belakang model yang diajukan dalam penelitian ini, yang disertai dengan fenomena permasalahan yang menjadi landasan penelitian:

- 1) Apakah *Situational of Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Engagement*?
- 2) Apakah *Teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Engagement*?
- 3) Apakah *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Engagement*?
- 4) Apakah *Situational of Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Psychological Well-being*?
- 5) Apakah *Teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Psychological Well-being*?
- 6) Apakah *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Psychological Well-being*?

- 7) Apakah *Psychological Well-being* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Engagement*?
- 8) Apakah *Psychological Well-being* bisa memediasi Pengaruh *Situational of Leadership* secara positif dan signifikan terhadap *Work Engagement*?
- 9) Apakah *Psychological Well-being* bisa memediasi Pengaruh *Teamwork* secara positif dan signifikan terhadap *Work Engagement*?
- 10) Apakah *Psychological Well-being* bisa memediasi Pengaruh *Perceived Organizational Support* secara positif dan signifikan terhadap *Work Engagement*?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini, sebagaimana diuraikan dalam rumusan penelitian pada subbab sebelumnya, ialah untuk:

- 1) Menguji dan menganalisis *Situational of Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Engagement*.
- 2) Menguji dan menganalisis *Teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Engagement*.
- 3) Menguji dan menganalisis *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif signifikan terhadap *Work Engagement*.
- 4) Menguji dan menganalisis *Situational of Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Psychological Well-being*.
- 5) Menguji dan menganalisis *Teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Psychological Well-being*.
- 6) Menguji dan menganalisis *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Psychological Well-being*.

- 7) Menguji dan menganalisis *Psychological Well-being* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Engagement*.
- 8) Menguji dan menganalisis *Psychological Well-being* bisa memediasi Pengaruh *Situational of Leadership* secara positif dan signifikan terhadap *Work Engagement*.
- 9) Menguji dan menganalisis *Psychological Well-being* bisa memediasi Pengaruh *Teamwork* secara positif dan signifikan terhadap *Work Engagement*.
- 10) Menguji dan menganalisis *Psychological Well-being* bisa memediasi Pengaruh *Perceived Organizational Support* secara positif dan signifikan terhadap *Work Engagement*.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan bisa menghasilkan manfaat berikut:

1.5.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis, diantisipasi oleh para peneliti bahwasanya hasil penyelidikan ini bisa berfungsi sebagai titik acuan ataupun kontribusi untuk kemajuan bidang ilmu MSDM, sehingga memperkaya pengetahuan yang ada secara khusus terkait ilmu manajemen sumber daya manusia, yaitu tentang *situational of leadership*, *teamwork* dan *Perceived Organizational Support* terhadap *employee engagement* yang dimediasi oleh *psychological well-being*.

1.5.2 Manfaat Praktis

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah kemampuan untuk menawarkan wawasan dari perspektif manajemen akademis dan praktis. Dari segi komponen akademik, keunggulannya adalah perolehan pengetahuan baru terkait *Situational of Leadership, Teamwork* dan *Perceived Organizational Support* Terhadap *Employee engagement* Yang Dimediasi Oleh *Psychological Well-being* Pada Perusahaan PT. XYZ DKI Jakarta.

1.6 Sistematika Penulisan

Studi ini mencakup struktur sistematis yang terdiri dari serangkaian bab-babak utama, dengan setiap bagian berisi beberapa sub-chapter. Lampiran menghubungkan satu babak ke pasal lainnya, sehingga memastikan sifat komprehensif dari penelitian ini. Disajikan di bawah ini adalah penjelasan dari pengaturan sistematis yang diadopsi dalam studi ini.

BAB I: PENGANTAR

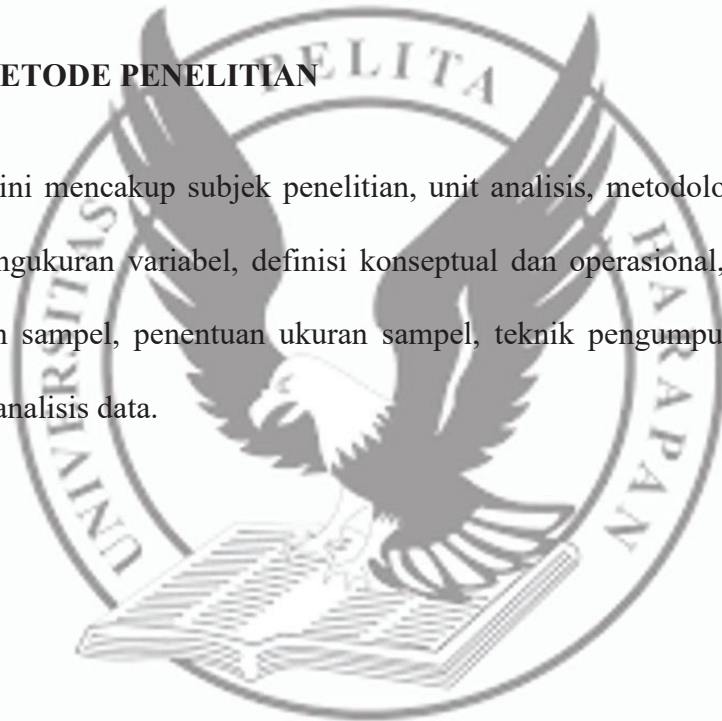
Bagian khusus ini menggambarkan latar belakang kontekstual dari isu-isu yang mendukung subjek penelitian. Ini menguraikan fenomena yang berkaitan dengan penelitian dan memberi gambaran ringkas tentang variabel yang digunakan. Selain itu, babak ini menjelaskan pertanyaan penelitian, tujuan, serta hasil potensial.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Dalam pasal ini, prinsip-prinsip dasar dan konsep dari setiap variabel yang digunakan diuraikan. Selain itu, ia menyelidiki penelitian sebelumnya tentang variabel yang dimaksud. Variabel yang diselidiki dalam studi ini termasuk faktor situasional kepemimpinan, dinamika kerja tim, dan dukungan organisasi yang dirasakan untuk keterlibatan karyawan, dengan mediasi melalui kesejahteraan psikologis. Selanjutnya, bab ini menguraikan hipotesis yang diajukan studi ini.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini mencakup subjek penelitian, unit analisis, metodologi penelitian, prosedur pengukuran variabel, definisi konseptual dan operasional, karakteristik populasi dan sampel, penentuan ukuran sampel, teknik pengumpulan data, dan pendekatan analisis data.



BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab berikutnya merinci hasil yang diperoleh dari pemrosesan data kuesioner. Ini mencakup diskusi tentang profil responden, analisis perilaku, evaluasi model pengukuran, dan penilaian model struktural. Akibatnya, babak ini berusaha untuk memvalidasi dan mengatasi formulasi masalah penelitian.

BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam babak terakhir ini, ikhtisar komprehensif dari hasil analisis dari bagian sebelumnya disajikan. Ini juga menjelaskan implikasi praktis untuk manajemen, keterbatasan penelitian, dan rekomendasi yang bertujuan untuk meningkatkan upaya penelitian di masa depan.

