

INTISARI

Toyota Nasmoco Klaten adalah suatu *dealer* mobil di Klaten yang menjual mobil merek Toyota serta menyediakan servis perbaikan mobil dengan merek yang sama sejak berdiri pada bulan November tahun 2016. Terletak di suatu kota kecil di Jawa Tengah yaitu Klaten, Toyota Nasmoco Klaten bersaing dengan *dealer* dari merek lain, antaranya yaitu Honda, Nissan Datsun, Daihatsu, dan masih banyak lagi. Hal tersebut membuat persaingan cukup tinggi, sehingga menuntut sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan untuk mampu menghasilkan performa yang baik bagi perusahaan.

Namun, sejak berdiri hingga pertengahan tahun 2018 perusahaan memiliki tingkat *turnover* karyawan yang cukup tinggi yaitu sebanyak 23 karyawan. Tingkat *turnover* dapat dipengaruhi oleh tinggi atau rendahnya tingkat keterikatan kerja yang dimiliki oleh karyawan. Keterikatan kerja sendiri dapat dipengaruhi oleh beberapa aspek, salah satunya adalah kepemimpinan pemberdayaan. Kepemimpinan pemberdayaan merupakan pemberdayaan yang diberikan oleh pemimpin kepada bawahan untuk membantu bawahan dalam merasakan kebermaknaan dalam pekerjaan mereka. Pemberdayaan yang diberikan pemimpin akan menimbulkan emosi-emosi positif dalam diri karyawan yaitu *self-efficacy*, *hope*, *optimism*, dan *resiliency* yang membentuk modal psikologis yang kemudian menimbulkan tingkat keterikatan kerja yang kuat antara karyawan dengan pekerjaannya.

Penelitian ini ialah studi korelasional yang berfokus pada pengujian hipotesis dan bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan pemberdayaan terhadap keterikatan kerja yang dimediasi oleh modal psikologis. Data pada penelitian ini merupakan data primer yang didapat melalui penyebaran kuesioner pada karyawan Toyota Nasmoco Klaten dengan sampel sebanyak 62 orang. Penelitian ini menggunakan uji hipotesis regresi empat tahap sesuai prosedur Baron dan Kenny (1986).

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan diperoleh kesimpulan berupa: (1) kepemimpinan pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan pada keterikatan kerja dan (2) modal psikologis secara parsial memediasi pengaruh positif kepemimpinan pemberdayaan terhadap keterikatan kerja.

Kata Kunci : kepemimpinan pemberdayaan, keterikatan kerja, modal psikologis.

ABSTRACT

Operating since November 2016, Toyota Nasmoco Klaten is one from many dealers which operate in Klaten, Central Java, Indonesia. The tight competition with Honda, Daihatsu, Nissan Datsun, and other brand make the company should always be on its top performance. Moreover, when the company is not the only brand and the only dealer which operates in a certain city. The tight competition demands the company's human resources to be able to perform their best performance for the company's benefit.

In the midst of tight competition in automotive industry, Toyota Nasmoco Klaten has a concerning employee turnover number. Since 2016 until the middle of the year 2018, the company's employee turnover number reaches 23. Turnover level, in fact, can be affected by the high or low level of job engagement which felt by the employees. Job engagement itself can be affected by several aspects, one of them is empowering leadership. Empowering leadership is an act of empowering from leader to its followers which encourage followers to strongly identify with their work. The empowering acts then evoke employee's positive emotions, namely self-efficacy, hope, optimism, and resiliency, which are core factors of psychological capital, and therefore psychological capital arouses the employees' job engagement.

This is a correlational study research which focusing on the hypothesis testing and it is intended to test the influence of empowering leadership towards the employees' job engagement mediated by psychological capital. The research data are primary data collected by questionnaires filled by the employees in Toyota Nasmoco Klaten and the samples are 62 employees. The research uses a four-stage regression hypothesis test according to the procedures from Baron and Kenny (1986).

Based on the conducted research, the conclusions are: (1) empowering leadership positively and significantly influences job engagement and (2) psychological capital partially mediates the positive influence of empowering leadership towards job engagement.

Keywords : *empowering leadership, job engagement, psychological capital.*