

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Di era globalisasi saat ini, manajemen sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam kelangsungan perusahaan. Mengingat era pasar bebas yang penuh tekanan dan tantangan, mereka yang berada di dunia industri dan komersial berusaha untuk menjadi yang terbaik dan yang pertama. Mereka harus mampu bersaing dengan terus menerus meningkatkan produktivitas, efisiensi, efektifitas dan efisiensi perusahaan.

Kegiatan yang dilakukan pada sektor bisnis jasa pelayanan penjualan properti seperti yang dilakukan di Ray White Alam Sutera ini diantaranya mencari properti yang akan dijual, menemani *client* yang akan survey terkait properti, mengurus berkas-berkas kepada notaris, dinas pertahanan dan juga ke bagian perbankan. Peran manajemen dalam pengelolaan seluruh aktivitas perusahaan harus selalu dilakukan dengan benar dari sudut pandang proses yang menguntungkan, termasuk pelaksanaan tugas perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan tidak hanya bergantung pada peralatan modern, lokasi dan infrastruktur yang sempurna, tetapi lebih banyak lagi pada orang-orang yang melakukan pekerjaan tersebut. Perusahaan harus memiliki keunggulan dan daya saing yang tinggi, tentunya dibutuhkan sumber daya yang baik. Hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang baik sangat diperlukan dalam perusahaan untuk

mencapai tujuan perusahaan.

Efektivitas pimpinan dalam perusahaan sangat menentukan keberhasilan perusahaan, pimpinan harus mampu meningkatkan kinerja dengan memberi motivasi kepada bawahannya agar lebih optimal dalam melaksanakan tugas atau tanggungjawabnya. Untuk menjalin kerjasama yang baik antara pimpinan dan pegawai, kedua pihak harus saling mengerti kepentingan masing-masing dalam perusahaan, sehingga diperlukan pemimpin yang bisa menerima pendapat/masukan dari pegawai demi kemajuan perusahaan, bisa membantu penyelesaian konflik kerja yang terjadi diperusahaan.

Salah satu faktor psikologis yang penting bagi individu dalam bekerja adalah keterlibatan kerja (*employee engagement*). Keterlibatan kerja memberikan manfaat positif bagi pekerja, misalnya kinerja menjadi lebih baik, mencegah *burnout*, dan mengurangi *turn over*. Keterlibatan kerja merupakan komponen secara psikologis bukan bersifat fisik. Maksudnya pekerja yang masih bekerja di suatu posisi belum tentu memiliki keterikatan kerja. Keterlibatan kerja adalah sebuah konsep yang menggambarkan individu memiliki semangat (*vigor*), fokus (*absorption*), dan memiliki dedikasi (*dedicated*) dalam bekerja. Individu yang bekerja secara disiplin, memenuhi jam kerja, menjalankan pekerjaannya sesuai tugas dan tanggungjawabnya dalam deskripsi pekerjaan bisa saja memiliki work engagement yang rendah.

Kahn (2018), menyebutkan *employee engagement* adalah hubungan dan keterlibatan yang terjadi erat secara fisik, kognitif dan emosional 2 antara seseorang dengan perannya dalam sebuah pekerjaan. Maka dari itu, agar suatu

perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan-perusahaan yang lainnya mereka perlu meningkatkan *employee engagement*. *Employee engagement* memiliki beberapa keuntungan yakni meningkatkan produktivitas, keuntungan, kepuasan konsumen, serta efisiensi, menurunkan *turnover* pegawai, mengurangi ketidakhadiran, penipuan, kecelakaan kerja, serta keluhan pegawai. Keterlibatan mengacu pada faktor internal dan intrinsik seperti komitmen dan kebanggaan yang membuat pegawai tetap bekerja pada tingkat produktivitas tinggi, seringkali terlepas dari kondisi negatif. Pegawai yang terlibat adalah orang yang membawa ide baru untuk bekerja. Inilah orang-orang yang tampaknya bekerja bersemangat untuk berada di sana, dan menjadi bagian dari sesuatu yang mereka yakini dengan sangat kuat. Mereka bergairah dan bersemangat untuk menjalankan tugasnya (D. Kenneth, 2020).

Gaya kepemimpinan transformasional memiliki kecenderungan untuk meningkatkan kinerja organisasi dikarenakan gaya kepemimpinan yang menginspirasi semua orang dalam organisasi, selalu menanamkan sikap positif dan menginspirasi pegawai sehingga kepemimpinan transformational memiliki dampak positif pada kinerja organisasi, dengan demikian kinerja organisasi tergantung pada pimpinan organisasi dalam menetapkan misi dan visi serta keberadaannya di pasar.

Sebuah perusahaan maju dan berkembang dalam perjalanannya menghadapi banyak tantangan dan hambatan, salah satunya adalah bagaimana perusahaan dapat meningkatkan kinerja pegawainya. Sumber daya manusia adalah orang-orang yang dapat memberikan tenaga, pemikiran dan kreativitas kepada

perusahaan. Dalam setiap perusahaan, sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dan berpengaruh bagi kelangsungan dan keberhasilan perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja pegawai.

Dalam KBBI, bisnis properti adalah harta berupa tanah dan bangunan serta sarana dan prasarana yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari tanah dan/atau bangunan yang dimaksudkan. Pemerintah mengatur hal-hal menyangkut properti dalam Undang-undang nomor 5 tahun 1960 tentang Peraturan Dasar Pokok-pokok Agraria, selain itu ada juga UU nomor 2 tahun 2012 berisikan tentang Pengadaan Tanah Bagi Pembangunan Untuk Kepentingan Umum yang mempunyai 28 halaman serta 61 pasal di dalamnya dan Undang-undang Cipta kerja terbaru nomor 20 tahun 2020 yang menerapkan konsep omnibus law.

Kinerja sumber daya manusia dirasakan sangat penting dalam fungsinya untuk mempertahankan keberlangsungan perusahaan serta mendorong perusahaan dalam persaingan. Suatu penilaian kinerja sumber daya manusia salah satunya bisa diukur dan dilihat dari hasil kerjanya secara kualitas serta kuantitas dalam bentuk fisik hasil, selain itu juga berdampak pada citra perusahaan itu sendiri.

Perusahaan akan selalu berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan tujuan perusahaan dapat dicapai. Tanpa adanya prestasi kerja atau tingkat kinerja pegawai yang tinggi mengakibatkan pekerjaan diselesaikan dengan kurang baik oleh pegawai. Begitu halnya dengan Ray White Alam Sutera yang mengharapkan kinerja pegawainya memiliki tingkat yang tinggi. Berdasarkan fenomena diatas, maka ingin mengetahui bagaimana kinerja pegawai Ray White

Alam Sutera dan mengetahui faktor-faktor yang bermasalah yang dapat mempengaruhi atau berdampak yang buruk terhadap kinerja pegawai maka dapat dilihat pada tabel 1.1 sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Kategori Sistem Manajemen Kerja Pegawai**

No	Nilai	Kategori
1.	91-100	Sangat baik
2.	76-90	Baik
3.	65-75	Cukup
4.	51-64	Kurang
5.	0-50	Buruk

Sumber : Personalia Ray White Alam Sutera

Tabel 1.1 diatas menjelaskan klasifikasi penilaian kinerja dengan nilai tertinggi adalah 91-100% dengan klasifikasi sangat baik, yang kedua nilai 76-90% dengan klasifikasi baik, yang ketiga nilai 65-75% dengan klasifikasi kurang baik, yang keempat nilai 51-64% dengan klasifikasi buruk dan terakhir 0-50% dengan kasifikasi sangat buruk.

Untuk mengetahui lebih jauh mengenai fenomena yang menjadikan banna acuan penullis dalam melakukan penelitian ini adalah adanya kecenderungan dimana kinerja pegawai yang masih rendah atau kurang optimal terhadap pencapaian kinerja tersebut dan tidak dapat mempertahankan pencapaian target kinerja yang baik pada perusahaan. Pada kenyatannya saat ini, berdasarkan data sekunder yang penulis dapatkan menemukan indikasi kurang optimalnya kinerja pada tahun 2022 di Ray White Alam Sutera. Dapat dikatakan baik atau tidaknya suatu kinerja pegawai maka dapat dilihat berdasarkan data ranking penilaian kinerja pegawai pada Tabel 1.2 sebagai berikut:

**Tabel 1.2**  
**Rekapitulasi Ranking Penilaian Kinerja Pegawai**

No	Perusahaan	Nilai		Standar
		Angka	Kategori	
1	Century 21	91,4	Sangat Baik	100
2	Era Baru Indonesia	81,2	Baik	100
3	Ray White alam sutera	74,7	Cukup	100

Sumber : Hasil Observasi Penulis (2023)

Data tersebut yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai Ray White Alam Sutera belum mencapai target predikat baik sekali, dapat dilihat memperoleh angka 74,7 dengan kategori Cukup. Penulis melakukan wawancara dengan bagian SDM apa sebabnya Ray White Alam Sutera memiliki kinerja yang kurang optimal yang menjadikan Ray White Alam Sutera dengan kategori Cukup yaitu kinerja pegawai yang masih kurang optimal seperti pegawai kurang memiliki keterlibatan aktivitas sesama rekan kerja yang mengakibatkan kurangnya kekompakan dalam suatu ruangan kerja.

Data tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai Ray White Alam Sutera belum mencapai target predikat baik sekali dan dapat dikatakan kurang optimal sehingga perusahaan tidak sesuai dengan tujuan dan hal tersebut akan menghambat perusahaan untuk mencapai tujuan. Untuk itu, memperhatikan kinerja pegawainya merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaannya. Penulis pun mewawancarai bagian personalia di Ray White Alam Sutera bahwa kebanyakan pegawai Ray White Alam Sutera kecewa akan kerjasama antar pegawai.

Penulis merasakan data sekunder masih kurang untuk penulis jadikan sebagai

landasan pelaksanaan penelitian. Oleh karena itu, untuk mengetahui gambaran kinerja pegawai pada Ray White Alam Sutera penulis melakukan pra survey dengan menyebarkan kuesioner pada 20 pegawai secara acak sebagai sampel. Berikut di tabel 1.3 :

**Tabel 1.3**  
**Hasil Pra-Survey Kinerja Pegawai pada Ray White Alam Sutera**

No	DIMENSI	FREKUENSI					TOTAL SKOR	NILAI IDEAL	RATA-RATA
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)			
1	Kualitas Kerja	2	3	6	4	5	53	100	2,65
2	Kuantitas Kerja	4	3	5	5	3	60	100	3,00
3	Tanggung Jawab	3	5	7	4	1	65	100	3,25
4	Kerjasama	2	2	5	6	5	57	100	2,5
5	Inisiatif	4	3	3	6	4	57	100	2,85
<b>Skor Rata-Rata Kinerja Pegawai</b>									<b>2,85</b>

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survey oleh penulis (2023)

Berdasarkan tabel 1.3 dari hasil kuesioner pra-survey mengenai kinerja yang dilakukan pada Ray White Alam Sutera variabel kinerja memiliki skor rata-rata kinerja pegawai 2,85. Hal ini dapat dikatakan kinerja pegawai masih kurang optimal yang harus diselesaikan, sehingga Ray White Alam Sutera memiliki kinerja pegawai yang baik. Dimensi yang memiliki total nilai dan rata-rata terkecil yaitu dimensi kerjasama dengan nilai rata-rata 2,5 dan nilai kualitas kerja yaitu 2,65, dimana pegawai Ray White Alam Sutera memiliki sifat individu atau mementingkan pekerjaan sendiri, sedangkan pekerjaan tersebut memiliki satu misi yang sama yaitu untuk memajukan Ray White Alam Sutera supaya lebih maju secara efektif dan efisien. Dalam tingkat kinerja pegawai dan kualitas pegawai masih belum memenuhi harapan perusahaan.

Berdasarkan fenomena diatas, maka dapat diketahui bahwa kinerja pegawai Ray White Alam Sutera kurang optimal, yang disebabkan masih kurang optimalnya kerjasamapegawai. Oleh karena itu perlu diketahui faktor-faktor yang bermasalah yang dapat mempengaruhi atau berdampak yang buruk terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2019:118) menyatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kepuasan kerja, kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja. Berkenaan dengan fenomena yang telah dipaparkan diatas dan teori yang dijelaskan oleh Hasibuan tersebut, maka dari itu peneliti juga telah melakukan wawancara dan kuesioner pendahuluan kepada 20 responden pada pegawai Ray White Alam Sutera tersebut yang menunjukkan hasil skor jawaban terendah dari pernyataan-pernyataan yang mengindikasi adanya permasalahan-permasalahan yang mempengaruhi kinerja pegawai yang terjadi dapat dilihat di tabel 1.4 berikut :

**Tabel 1.4**  
**Variabel yang Diduga Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Ray White Alam Sutera**

No	VARIABEL	DIMENSI	FREKUENSI					TOTAL SKOR	RATA-RATA
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Kepemimpinan Transformasional	Atribut Kharisma	3	5	4	7	1	62	3,10
		Motivasi Inspirasi	0	3	8	4	5	49	2,45
		Pengaruh Ideal	2	4	6	6	2	58	2,90
		Stimulasi Intelektual	4	3	6	7	0	64	3,20
		Pertimbangan Individual	1	5	4	8	2	55	2,75
<b>Skor Rata-Rata Kepemimpinan Transformasional</b>								<b>2,88</b>	
2	Employee Engagement	Semangat	6	4	2	4	4	64	3,20
		Dedikasi	3	2	5	6	4	54	2,70
		Penghayatan	4	4	3	5	4	59	2,95
<b>Skor Rata-Rata Employee Engagement</b>								<b>2,95</b>	
3	Stress Kerja	<b>Stres Lingkungan</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>69</b>	<b>3,45</b>
		Stres Organisasi	7	4	5	1	3	71	3,55



No	VARIABEL	DIMENSI	FREKUENSI					TOTAL SKOR	RATA-RATA
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
		Stres Individu	5	3	6	4	2	65	3,25
<b>Skor Rata-Rata Stres Kerja</b>									<b>3,42</b>
4	Motivasi Kerja	Kebutuhan akan prestasi	6	7	4	2	1	75	3,75
		Kebutuhan akan afiliasi	10	3	7	0	0	83	4,15
		Kebutuhan akan kekuasaan	5	9	3	2	1	75	3,75
<b>Skor Rata-Rata Motivasi Kerja</b>									<b>3,88</b>
5	Disiplin Kerja	Taat terhadap aturan waktu	5	7	3	3	2	76	3,80
		Taat terhadap aturan perusahaan	6	5	3	2	4	64	3,20
		Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan	4	8	4	2	2	70	3,50
		Taat terhadap peraturan lainnya	6	6	4	1	3	71	3,55
<b>Skor Rata-Rata Disiplin Kerja</b>									<b>3,51</b>
6	Beban Kerja	Beban waktu	5	6	5	3	1	71	3,55
		Beban usaha mental	4	4	6	3	3	63	3,15
		Beban tekanan psikologis	5	7	4	3	1	72	3,60
<b>Skor Rata-Rata Beban Kerja</b>									<b>3,43</b>
7	Kompensasi	Gaji	6	7	4	2	1	75	3,70
		Bonus	8	10	1	1	0	85	4,25
		Insentif	6	9	4	1	0	80	4,00
		Asuransi	5	5	5	4	1	69	3,45
		Tunjangan hari raya	3	6	10	1	0	71	3,55
		Fasilitas	8	6	3	2	1	78	3,90
<b>Skor Rata-Rata Kompensasi</b>									<b>3,81</b>

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survey oleh penulis (2023)

Berdasarkan tabel 1.4 dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai tujuh variabel dapat mempengaruhi kinerja pegawai menghasilkan 2 variabel dengan nilai rata-rata terendah dari Sebagian jumlah variable yang mempengaruhi

yaitu variabel kepemimpinan transformasional sebesar 2,88 dan *employee engagement* sebesar 2,95. Hal tersebut dapat menunjukkan bahwa kinerja menurun yang diakibatkan oleh faktor kurangnya kepemimpinan transformasional dan *employee engagement*.

Kepemimpinan merupakan suatu hal yang tidak bisa disepelekan keberadaannya dalam suatu organisasi. Berdasarkan jurnal penelitian Edi Sugiono (2019), kepemimpinan di suatu perusahaan berperan penting dalam pencapaian visi serta tujuan. Kepemimpinan yang tepat akan mampu mengarahkan pegawainya untuk bekerja dengan baik, sehingga kinerja pegawainya tidak menurun atau justru meeningkat.

Penulis melakukan pra-survey dengan menyebarkan kuesioner kepada 20 orang sebagai sampel untuk mengetahui dan mengukur bagaimana kepemimpinan transformasional. Hasil dari pra-survey dapat dilihat pada table 1.5 :

**Tabel 1.5**  
**Kepemimpinan Transformasional Ray White Alam Sutera**

No	DIMENSI	FREKUENSI					TOTAL SKOR	NILAI IDEAL	RATA-RATA
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)			
1	Atribut Kharisma	3	5	4	7	1	62	100	3,10
	Motivasi Inspirasi	0	3	8	4	5	49	100	2,45
	Pengaruh Ideal	2	4	6	6	2	58	100	2,90
	Stimulasi Intelektual	4	3	6	7	0	64	100	3,20
	Pertimbangan Individual	1	5	4	8	2	55	100	2,75
<b>Skor Rata-Rata Kepemimpinan Transformasional</b>									<b>2,88</b>

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survey oleh penulis (2023)

Dapat dilihat di tabel 1.5 bahwa kepemimpinan transformasional di Ray White Alam Sutera dapat dikatakan masih kurang, ditandai dengan hasil nilai rata-rata sebesar 2,88 dan terdapat dimensi yang dibawah rata-rata yaitu motivasi inspirasi yang dirasa belum sesuai dengan apa yang diharapkan, nilai rata-rata dari dimensi tersebut yaitu 2,45. Selain itu nilai pertimbangan individual juga masih dibawah rata-rata yaitu 2,75. Diduga akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai untuk mencapai hasil kerja yang optimal dan memuaskan agar perusahaan mampu mencapai tujuan yang diharapkan.

Kepemimpinan yang efektif tentunya sangat dibutuhkan dalam mendorong peningkatan kinerja, namun hal tersebut perlu didukung dengan adanya keterikatan yang baik antara pegawai dan pemimpin. Keterlibatan pegawai menjadi suatu pengutamakan karena dengan adanya keterlibatan pegawai dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik dan lebih berinovasi. Seorang pegawai yang berkomitmen pada perusahaannya, pegawai tersebut akan mengingat dan menyadari akan tanggung jawab serta beban kerja yang diberikan. Menurut Hari Suahyowati, dkk (2020), *employee engagement* adalah komitmen emosional pegawai pada organisasi dan tujuannya. Komitmen emosional ini berarti pegawai benar-benar peduli tentang pekerjaan dan perusahaan mereka. Mereka tidak bekerja hanya untuk gaji, atau hanya untuk promosi, tetapi bekerja atas nama tujuan organisasi.

Penulis melakukan pra-survey dengan menyebarkan kepada 20 orang sebagai sampel, untuk mengetahui dan mengukur bagaimana *employee engagement*. Hasil pra-survey dapat dilihat pada table 1.6 :

**Tabel 1.6**  
***Employee Engagement Ray White Alam Sutera***

NO	DIMENSI	FREKUENSI					TOTAL SKOR	NILAI IDEAL	RATA-RATA
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)			
2	Semangat	6	4	2	4	4	64	100	3,20
	Dedikasi	3	2	5	6	4	54	100	2,70
	Penghayatan	4	4	3	5	4	59	100	2,95
<b>Skor Rata-Rata Employee Engagement</b>									<b>2,95</b>

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survey oleh penulis (2023)

Berdasarkan tabel 1.6 dapat dilihat bahwa *employee engagement* di Ray White Alam Sutera dapat dikatakan masih kurang ditandai dengan hasil nilai rata-rata sebesar 2,95 dan terdapat dimensi yang paling kecil yaitu dedikasi sebesar 2,70. Hal ini menunjukkan kurang optimalnya *employee engagement* terhadap kinerja di Ray White Alam Sutera. Berdasarkan wawancara dan kuesioner dengan pegawai, *employee engagement* yang ada di perusahaan tersebut memperlihatkan adanya masalah seperti kurangnya dedikasi.

Pentingnya perusahaan untuk memperhatikan *employee engagement* agar tetap stabil karena secara umum hal itu dapat menguntungkan perusahaan, dengan mempertahankan dan meningkatkan keterikatan, seorang pegawai yang memiliki tingkat keterikatan tinggi pada organisasi, memiliki pemahaman dan kepedulian terhadap lingkungan operasional organisasi, mampu bekerja sama untuk meningkatkan pencapaian unit kerja/organisasi melalui kerja sama antara individu pegawai dengan manajemen.

Setelah melakukan penyebaran kuesioner dan wawancara terkait dengan variabel yang mempengaruhi menurunnya kinerja pegawai pada Ray White Alam Sutera dengan mendapatkan hasil rendah dibandingkan dengan perusahaan lain,

hal ini menjadikan alasan kuat penulis untuk memilih Ray White Alam Sutera sebagai objek penelitian. Untuk dapat memenuhi target perusahaan kinerja yang optimal sangatlah penting, namun faktanya pencapaian kinerja belum mencapai hasil yang optimal. Hal tersebut disebabkan oleh rendahnya atau kurang optimalnya variabel *Employee Engagement* dan Kepemimpinan Transformasional.

**Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan dan berdasarkan data yang disajikan diatas mengenai *Employee Engagement* dan Kepemimpinan Transformasional, maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan permasalahan-permasalahan yang ada di Ray White Alam Sutera yang berjudul “PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN *EMPLOYEE* TERHADAP KINERJA PEGAWAI RAY WHITE ALAM SUTERA TANGERANG SELATAN”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian yang dilakukan oleh penulis, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Transformasional
  - a. Pimpinan kurang memberikan motivasi dan inspirasi kepada pegawai.
  - b. Pimpinan kurang memberikan pertimbangan individual secara *personal* kepada pegawai.
2. *Employee Engagement* (Keterlibatan Pegawai)
  - a. Kurangnya dedikasi pegawai terhadap perusahaan.
  - b. Melalaikan pekerjaan yang sudah mejadi tanggung jawab.
3. Kinerja Pegawai

- a. Kerjasama antar pegawai kurang berjalan dengan baik.
- b. Masih ada pegawai yang kurang berkualitas dalam menyelesaikan pekerjaannya.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakan dan identifikasi masalah yang telah dijabarkan penulis, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimana Kepemimpinan Transformasional pada Ray White Alam Sutera Tangerang Selatan
2. Bagaimana *Employee Engagement* pada Ray White Alam Sutera Tangerang Selatan
3. Bagaimana Kinerja Pegawai pada Ray White Alam Sutera Tangerang Selatan
4. Seberapa besar pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Pegawai pada Ray White Alam Sutera Tangerang Selatan baik secara parsial maupun simultan.

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji, mengetahui dan menganalisis :

1. Kepemimpinan Transformasional pada Ray White Alam Sutera Tangerang Selatan
2. *Employee Engagement* pada Ray White Alam Sutera Tangerang Selatan
3. Kinerja Pegawai pada Ray White Alam Sutera Tangerang Selatan

4. Besarnya pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Pegawai pada Ray White Alam Sutera Tangerang Selatan baik secara parsial maupun simultan.

## **1.5 Kegunaan Penelitian**

Peneliti berharap bahwa penelitian ini dapat bermanfaat bukan hanya bagi peneliti tetapi juga berguna bagi mereka yang membacanya.

### **1.5.1 Kegunaan Teoritis**

Adapun kegunaan penelitian teoritis dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi perkembangan kajian (Kegunaan Teoritis). Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian dalam pendalaman bagi pengaruh kepemimpinan transformasional dan *employee engagement* terhadap kinerja pegawai.
2. Sebagai ilmu pengetahuan agar dapat kesesuaian antara teori dan praktek khususnya terkait kinerja pegawai dan faktor-faktor yang mempengaruhinya.
3. Dapat memperkaya konsep/teori yang menyokong perkembangan ilmu pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan pengaruh kepemimpinan transformasional dan *employee engagement* terhadap kinerja pegawai.
4. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan diskusi atau wacana ilmiah serta dapat digunakan sebagai dasar penelitian selanjutnya.

### 1.5.2 Kegunaan Praktis

Berdasarkan rumusan masalah dan implikasi dari penelitian yang dilakukan, dihadapkan akan memberikan kegunaan kepada berbagai pihak. Pihak tersebut antara lain :

1. Bagi Peneliti

Dari Penelitian ini peneliti mendapatkan pengalaman langsung yaitu penelitian bidang manajemen sumber daya manusia dan lebih mengetahui tentang pengaruh kepemimpinan transformasional dan *employee engagement* terhadap kinerja pegawai.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pengetahuan bagi instansi terkait dijadikan sebagai bahan masukan dan menambah referensi mengenai kepemimpinan transformasional dan *employee engagement* terhadap kinerja pegawai. Hasil dari penulisan ini diharapkan dapat memberikan sesuatu yang positif.

3. Bagi Pegawai

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi sebagian besar pegawai, yaitu sebagai bahan pertimbangan untuk mengetahui kepemimpinan transformasional dan *employee engagement* terhadap kinerja pegawai.

4. Bagi Masyarakat

Sebagai suatu bahan referensi dan tambahan informasi yang bermanfaat untuk para pembaca yang ingin mengetahui tentang kepemimpinan



transformasional dan *employee engagement* terhadap kinerja pegawai.

#### 5. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan untuk studi-studi lanjutan para peneliti dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama secara lebih mendalam.