



Pengaruh *Leader Trust* dan *Emotional Intelligence* terhadap *Job Engagement* melalui *Empowering Leadership* di Perusahaan X

INFO PENULIS

Kartika Salsabilah
Universitas Esa Unggul
kartikasalsabilah81@gmail.com
+6285882801423

Zalfa Kamila Salsabila
Universitas Esa Unggul
zlfakmila@gmail.com
+6285711084718

Ari Anggarani W. P. T
Universitas Esa Unggul
ari.anggarani@esaunggul.ac.id

INFO ARTIKEL

ISSN: 2808-1307
Vol. 5, No. 3, Desember 2025
<https://jurnal.ardenjaya.com/index.php/ajsh>

© 2025 Arden Jaya Publisher All rights reserved

Saran Penulisan Referensi:

Salsabilah, K., Salsabila, Z. K., & Anggarani W. P. T, A. (2025). Pengaruh *Leader Trust* dan *Emotional Intelligence* terhadap *Job Engagement* melalui *Empowering Leadership* di Perusahaan X. *Arus Jurnal Sosial dan Humaniora*, 5(3),4324-4328.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *empowering leadership* terhadap *job engagement* dengan mempertimbangkan peran mediasi *leader trust* dan *emotional intelligence* pada karyawan bagian produksi di sebuah perusahaan manufaktur (Perusahaan X). Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei eksplanatori. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada 80 karyawan produksi yang dipilih dengan teknik purposive sampling. Analisis data dilakukan menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan bantuan software SmartPLS 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *empowering leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job engagement*. Selain itu, *leader trust* dan *emotional intelligence* terbukti memediasi hubungan antara *empowering leadership* dan *job engagement*. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun dalam lingkungan kerja yang repetitif dan berorientasi proses, kepemimpinan yang memberdayakan tetap dapat meningkatkan keterlibatan kerja karyawan apabila didukung oleh kepercayaan pemimpin dan kecerdasan emosional yang baik.

Kata Kunci: Empowering leadership, engagement, leader trust, emotional intelligence, manufaktur

Abstract

This study aims to analyze the effect of empowering leadership on work engagement by considering the mediating role of leader trust and emotional intelligence in production employees in a manufacturing company (Company X). The study used a quantitative approach with an explanatory survey method. Data were collected through questionnaires distributed to 80 production employees selected using a purposive sampling technique. Data analysis was performed using Structural Equation Modeling (SEM) with the help of SmartPLS 4.0 software. The results showed that empowering leadership had a positive and significant effect on work engagement. In addition, leader trust and emotional intelligence were proven to mediate the relationship between empowering leadership and work engagement. These findings indicate that even in a repetitive and process-oriented work environment, empowering leadership can still increase employee work engagement if supported by good leader trust and emotional intelligence.

Key Words: Empowering leadership, engagement, leader trust, emotional intelligence, manufaktur

A. Pendahuluan

Di era persaingan global saat ini, organisasi menghadapi tantangan untuk terus berinovasi dan beradaptasi. Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi aset berharga yang menentukan daya saing dan keberlangsungan perusahaan. *Job engagement* yang tinggi ini kemudian termanifestasi dalam bentuk antusiasme, dedikasi, dan keterlibatan kognitif yang mendalam, yang pada akhirnya membentuk landasan psikologis yang krusial bagi munculnya perilaku inovatif (Li *et al.*, 2023). Konteks organisasi yang dinamis, seperti yang ditemui dalam industri jasa, semakin mempertegas peran *job engagement* sebagai penggerak utama (*key driver*) perilaku inovatif, karena ia menyediakan sumber energi positif dan motivasi intrinsik yang berkelanjutan bagi karyawan (Li *et al.*, 2023). *Empowering leadership* secara langsung berperan sebagai katalisator dalam meningkatkan tingkat *job engagement* karyawan, dengan menumbuhkan rasa kepemilikan dan tanggung jawab yang lebih besar terhadap pekerjaan mereka (Li *et al.*, 2023). Dengan demikian, *job engagement* tidak sekadar mencerminkan kepuasan kerja, melainkan sebuah keadaan psikologis yang positif dan memotivasi, ditandai dengan antusiasme, dedikasi, dan keterlibatan kognitif yang mendalam, yang menjadi fondasi krusial bagi terciptanya perilaku inovatif dalam organisasi.

Empowering leadership sangat penting dalam memupuk perilaku karyawan yang positif, seperti *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan kesediaan untuk mengambil risiko demi organisasi ini sejalan dengan penelitian oleh (Dahleez *et al.*, 2022). Tinjauan yang menyoroti pentingnya pendekatan sistematis untuk mengevaluasi kepemimpinan yang memberdayakan (Cheong *et al.*, 2018). *Empowering leadership* meningkatkan keterlibatan karyawan dengan cara mendelegasikan otonomi, mendorong partisipasi dalam pengambilan keputusan, serta membangun kepercayaan, yang pada hakikatnya merupakan bentuk pembagian kekuasaan dan kontrol (Kim & Beehr, 2021). Selain itu, gaya kepemimpinan ini menjadi krusial dalam menghadapi berbagai tantangan internal dan eksternal yang dihadapi organisasi (Li *et al.*, 2023; Sharma & Kirkman, 2015). Keuntungan motivasi dan kerugian pada kesehatan mental memperkuat dua kondisi psikologis, yaitu keterlibatan kerja dan kelelahan emosional di antara karyawan (Li *et al.*, 2023).

Leader trust menjadi faktor krusial karena mencerminkan kepercayaan pemimpin pada kompetensi dan komitmen emosional karyawan, yang mendorong pemimpin untuk lebih memberdayakan mereka (Guo & Zhang, 2024). Ketika seorang pemimpin mempercayai anak buahnya, maka mereka cenderung lebih mau untuk mengambil risiko dengan mendelegasikan tanggung jawab yang lebih besar dan memberikan kebebasan yang lebih luas. Kepercayaan ini merupakan fondasi untuk menciptakan hubungan timbal balik yang produktif. Penelitian oleh Chen & Liu, (2021) menemukan bahwa *leader trust* berfungsi sebagai sinyal yang kuat yang memotivasi karyawan untuk membalas dengan perilaku kerja yang positif.

Pengembangan *emotional intelligence* kini menjadi kebutuhan mendesak untuk pemimpin membangun hubungan yang kuat dan menciptakan lingkungan kerja yang memberdayakan, yang pada akhirnya mendorong kinerja organisasi secara berkelanjutan (Li *et al.*, 2023). Oleh karena itu, kombinasi *antara taking charge, leader trust, dan emotional intelligence* menciptakan dasar

yang kuat bagi penerapan *empowering leadership* yang efektif. Pemimpin dengan *emotional intelligence* yang tinggi umumnya lebih mampu dalam membina hubungan interpersonal yang kuat, mengelola konflik dengan efektif, dan menciptakan iklim kerja yang positif. Kemampuan ini memungkinkan mereka untuk membaca kebutuhan psikologis bawahan dengan lebih akurat, sehingga intervensi pemberdayaan yang mereka lakukan menjadi lebih tepat sasaran (Hur *et al.*, 2011). Li *et al.*, (2023) mengonfirmasi bahwa kecerdasan emosional pemimpin merupakan prediktor signifikan bagi perilaku *empowering leadership*, karena pemimpin yang cerdas secara emosional lebih percaya diri dalam kemampuan mereka untuk memotivasi dan mengelola tim, yang pada akhirnya mendorong mereka untuk lebih banyak mendelegasikan dan memberdayakan.

Penelitian sebelumnya dilakukan pada konteks organisasi jasa, sektor publik, atau industri kreatif dengan fokus pada karyawan yang memiliki intensitas interaksi dan inovasi tinggi, seperti perbankan, pendidikan, dan teknologi informasi (Dahleez *et al.*, 2022; Li *et al.*, 2023). Penelitian terbaru cenderung mengeksplorasi hubungan antara *empowering leadership* dan *job engagement* dalam lingkungan kerja yang dinamis dan berorientasi pada pengetahuan, di mana otonomi dan inovasi sudah menjadi bagian intrinsik dari deskripsi pekerjaan. Namun, terdapat kesenjangan literatur ketika model yang melibatkan variabel-variabel kompleks seperti *leader trust*, *emotional intelligence*, *empowering leadership*, dan *job engagement* ini diaplikasikan dalam konteks yang berbeda secara fundamental, yaitu pada lingkungan manufaktur atau produksi. Sehingga kesenjangan inilah yang di harapkan dapat menjadi gap research sehingga dapat menemukan temuan yang berbeda.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengisi celah tersebut dengan menguji model integratif tersebut pada karyawan bagian produksi di Perusahaan X yang bergerak di bidang manufaktur, untuk melihat bagaimana kepercayaan pemimpin dan kecerdasan emosional dapat diterjemahkan menjadi kepemimpinan yang memberdayakan melalui keterlibatan kerja dalam sebuah lingkungan kerja yang bersifat repetitif dan berorientasi pada proses.

B. Metodologi

Dalam penelitian ini diterapkan dengan metode kuantitatif yaitu pendekatan asosiatif untuk menganalisis hubungan dan pengaruh antarvariabel. Pengumpulan data primer dilakukan melalui distribusi kuesioner kepada responden yang merupakan karyawan pada Perusahaan X yang bergerak di bidang manufaktur sesuai dengan kriteria tertentu.

Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive random sampling, di mana pemilihan sampel dilakukan secara acak namun tetap mempertimbangkan kriteria spesifik yang ditentukan oleh peneliti. Seluruh responden yang terpilih dalam studi ini juga dipandang sebagai representasi populasi penelitian. Selanjutnya, data yang terkumpul dianalisis dengan teknik statistik untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan.

C. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$. Terlihat bahwa review karyawan memiliki pengaruh yang signifikan dan menunjukkan arah positif terhadap pemimpin. Oleh karena itu, hipotesis (H1) diterima.

Berdasarkan hasil pengolahan data, *empowering leadership* terbukti memiliki pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap *job engagement*. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien jalur sebesar 0.385 dengan tingkat signifikansi yang sangat tinggi ($p\text{-value} = 0.000$). Hasil ini memberikan konfirmasi awal bahwa praktik kepemimpinan yang memberdayakan secara efektif dapat meningkatkan tingkat keterlibatan kerja karyawan, bahkan dalam konteks lingkungan manufaktur yang bersifat repetitif.

Kedua, penelitian ini berhasil mengidentifikasi mekanisme mediasi yang terjadi melalui *leader trust*. Hasil analisis membuktikan bahwa *empowering leadership* secara signifikan membangun *leader trust* ($\beta = 0.621$), yang pada gilirannya juga berkontribusi signifikan terhadap peningkatan *job engagement* ($\beta = 0.294$). Efek tidak langsung yang dihasilkan melalui mekanisme ini juga signifikan ($\beta = 0.183$), mengindikasikan bahwa *leader trust* berfungsi sebagai mediator parsial dalam hubungan antara *empowering leadership* dan *job engagement*. Temuan ini menggarisbawahi bahwa kepercayaan yang diberikan oleh pemimpin merupakan mekanisme psikologis yang krusial dalam mentransformasikan perilaku kepemimpinan yang memberdayakan menjadi keterlibatan kerja yang lebih tinggi.

Selanjutnya, *emotional intelligence* juga terbukti berperan sebagai mediator parsial dalam hubungan yang diteliti. *Empowering leadership* menunjukkan pengaruh yang kuat dalam meningkatkan *emotional intelligence* ($\beta = 0.533$), sementara *emotional intelligence* sendiri berpengaruh signifikan terhadap *job engagement* ($\beta = 0.251$). Nilai indirect effect yang signifikan ($\beta = 0.134$) mengkonfirmasi bahwa *emotional intelligence* merupakan jalur mediasi penting lainnya. Implikasinya, efektivitas *empowering leadership* dalam mendorong *job engagement* sangat dipengaruhi oleh kapasitas pemimpin dalam memahami dan mengelola emosi, baik dirinya sendiri maupun anggota tim.

Secara keseluruhan, temuan ini memberikan perspektif baru bahwa model *empowering leadership* yang kompleks tetap relevan dan powerful dalam konteks lingkungan manufaktur. Meskipun karakteristik pekerjaan di lini produksi cenderung repetitif dan berorientasi proses, implementasi kepemimpinan yang memberdayakan yang didukung oleh kepercayaan pemimpin dan kecerdasan emosional ternyata mampu menciptakan dampak psikologis yang positif berupa peningkatan keterlibatan kerja. Hasil ini sekaligus menjawab gap penelitian yang diidentifikasi sebelumnya, dengan menunjukkan bahwa prinsip-prinsip *empowering leadership* tidak terbatas aplikasinya hanya pada organisasi yang bersifat dinamis dan berpengetahuan saja.

D. Kesimpulan

Berdasarkan seluruh temuan yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa praktik *empowering leadership* berpengaruh signifikan dalam meningkatkan *job engagement* karyawan bagian produksi di Perusahaan X. Pengaruh ini tidak hanya bersifat langsung, tetapi juga dijalarkan melalui dua mekanisme psikologis penting, yaitu *leader trust* dan *emotional intelligence*. Kepercayaan yang dibangun oleh pemimpin serta kapasitasnya dalam memahami dan mengelola emosi terbukti menjadi faktor penentu yang memperkuat dampak positif dari perilaku kepemimpinan yang memberdayakan terhadap keterlibatan kerja karyawan.

Implikasi praktis dari penelitian ini adalah perlunya Perusahaan X untuk mengembangkan program pengembangan kepemimpinan yang komprehensif, yang tidak hanya berfokus pada aspek pemberdayaan tetapi juga pada pembangunan kepercayaan dan peningkatan kecerdasan emosional para manajer dan supervisor lini produksi. Investasi semacam ini diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan mendorong keterlibatan karyawan secara berkelanjutan, yang pada akhirnya akan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk mengeksplorasi variabel mediasi atau moderasi lainnya, serta menguji model serupa pada konteks industri manufaktur yang berbeda untuk memperkaya temuan dalam bidang ini.

E. Referensi

- Cheng, P., Zhou, L., Liu, T., & Ge, N. (2025). Empowering leadership and frontline employees' emotional labor: the mediation effects of job passion. *Frontiers in Psychology*, 16(April), 1–12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1437736>
- Cheong, M., Yammarino, F. J., Dionne, S. D., & Tsai, C. (2018). A review of the effectiveness of *empowering leadership*. *January 2017*. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2018.08.005>
- Dahleez, K. A., Aboramadan, M., & Abu sharikh, N. (2022). Empowering leadership and healthcare workers performance outcomes in times of crisis: the mediating role of safety climate. *Journal of Organizational Effectiveness*, 9(3), 401–421. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-03-2021-0080>
- Guo, Q., & Zhang, Z. (2024). Employees' taking charge behavior and empowering leadership: the role of leader trust in employees and risk propensity. *Leadership and Organization Development Journal*, 45(3), 526–543. <https://doi.org/10.1108/LODJ-04-2023-0172>
- Hur, Y. H., van den Berg, P. T., & Wilderom, C. P. M. (2011). Transformational leadership as a mediator between emotional intelligence and team outcomes. *Leadership Quarterly*, 22(4), 591–603. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2011.05.002>
- Kim, M., & Beehr, T. A. (2021). The power of empowering leadership: allowing and encouraging followers to take charge of their own jobs. *International Journal of Human Resource Management*, 32(9), 1865–1898. <https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1657166>
- Li, Z., Qiu, C., Zeng, K., & Wang, F. (2023). Gain or loss: the double-edged effect of empowering leadership on employees' innovative behaviours. *Chinese Management Studies*, 17(2), 233–250. <https://doi.org/10.1108/CMS-06-2021-0243>
- Sharma, P. N., & Kirkman, B. L. (2015). Leveraging Leaders: A Literature Review and Future Lines

of Inquiry for Empowering Leadership Research. *Group and Organization Management*, 40(2), 193–237. <https://doi.org/10.1177/105960118074906>