

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Virus Corona menjadi perhatian utama saat ini yang berkaitan dengan kesehatan global, termasuk di Indonesia. Pada tahun 2019 penemuan kasus baru kluster pneumonia yang pertamakali ditemukan dan dilaporkan di wuhan, china, dan kemudian dilaporkan telah menyebar keluar china pada tahun 2020 tepatnya pada tanggal 30 januari. Covid-19 dipublikasikan menjadi perhatian dunia internasional yaitu dalam PHEIC atau *Public Health Emergency of International Concern* yang ditetapkan pada 11 maret 2020 sebagai pandemic. Pada 2 Maret 2020 di Indonesia pertama kali dilaporkan ada dua kasus positif dan kasus ini kemudian berkelanjutan kian melonjak hingga 25 April 2020.

Berdasarkan smartcity.jakarta.go.id dalam periode sejak pandemi dimulai, di Indonesia total kasus positif covid-19 terus meningkat . Akibat dari mutasi terbentuknya strain-strain baru, sehingga ditemukan jenis strain baru covid-19 contohnya strain (B.1.17) varian Alpha, strain (B.1.351) varian Beta, dan strain (B.1.617.2) varian Delta. Pada oktober 2020 ditemukan pertama kali mutasi strain dari covid-19 varian delta di India, hal ini terjadi diawal india mengalami pandemic gelombang kedua. *World Health Organization* atau WHO menjadikan varian delta sebagai varian yang perlu di waspadai atau *variant of concern*. Pada tanggal 20 juni 2021 dari hasil proses WGS atau *Whole Genome Sequencing*, dari 2.242 sampel ditemukan 211 kasus yang perlu diwaspadai yang dicatat oleh Kementerian Kesehatan RI yang mana 76% yaitu 60 kasus diantaranya merupakan varian Delta.

Meningkatnya kasus covid-19 berdampak pada perekonomian dunia termasuk Indonesia pada sektor transportasi, pariwisata, perdagangan, dan industri lainnya. Dengan demikian para pemimpin dan manajemen perusahaan mengambil langkah-langkah untuk melakukan kebijakan seperti bekerja dari rumah (*work from home*), penundaan promosi karir, pemotongan gaji, hingga pemutusan hubungan kerja.

Salah satu dampaknya adalah pengembangan karir. Kejutan karir adalah peristiwa meresahkan yang tak terkendali dapat terjadi dalam intensitas, frekuensi, dan prediktabilitas yang berbeda, krisis yang termasuk pandemic covid-19, bisa memengaruhi bisnis dan SDM atau Sumber Daya Manusia (Spurk & Straub, 2020). Dalam situasi covid-19 suatu organisasi perusahaan bekerja dibawah tekanan karena situasi baru seperti ketidakjelasan tujuan dari shift, ketidaklengkapan informasi dan ditiadakannya cuti tahunan. Sebanyak ½ dari keseluruhan atau sekitar 50 persen pegawai menunda untuk promosi di tahun 2020, karena karyawan dalam situasi krisis ini berfokus pada mempertahankan pekerjaannya dibanding promosi karir. Hal ini berdasarkan hasil survei pada beberapa perusahaan BUMN di Indonesia.

Pada saat situasi pandemic covid-19 ini karyawan bisa bekerja WFH (*Work From Home*) metode jarak jauh, hal ini tentunya meningkatkan fungsi SDM yang berubah menjadi proses kerja ke ruang digital yang sebelumnya proses tradisional. Perangkat lunak, platform kerja digital, laptop yang mendukung dan kartu data merupakan hal yang menunjang kinerja karyawan dalam bekerja. Proses SDM seperti pelatihan, orientasi, seleksi dan rekrutmen, serta pengembangan diperlukannya modifikasi elektronik, opsi kerja fleksibel dari rumah bisa diterapkan ke banyak pekerjaan, menghemat biaya risiko dalam pekerjaan.

PT Cahaya Teknik Utama merupakan perusahaan yang menjadi pemasok alat industri (*cutting tools*). Tujuan dari perusahaan ini adalah selalu bisa berinovasi dan terus bertahan dalam situasi pandemic covid-19 saat ini dan dapat bertransformasi kedalam era digital. 211 kasus. Kegiatan atau aktivitas perusahaan baik dalam pengorganisasian, perencanaan, dan pengambilan keputusan ditentukan oleh sumber daya manusia, hal ini tentunya menjadikan SDM sangat penting yang berkontribusi dalam pencapaian suatu perusahaan.

Sekarang ini ramai berdiri berbagai perusahaan baik yang memproduksi maupun mendistribusikan *cutting tools*, seperti PT. Somagede Indonesia, PT. Dharma Precision Tools dan PT. Buana Artha Toolindo. Adanya kondisi persaingan tersebut tentu setiap perusahaan harus meningkatkan motivasi dan kinerja dalam bekerja agar dapat bertahan.

Gaya kepemimpinan yang bisa memunculkan dan memberi motivasi kepada karyawan, sehingga bisa berkembang meraih lebih baik lagi kinerja dari yang sebelumnya disebut dengan kepemimpinan transformasional. Menurut Sunyuto dan Burhanudin (2015) kepemimpinan transformasional ialah kepemimpinan yang memperoleh visi ke depan dan sanggup mengetahui perubahan lingkungan dan mengimplementasikan dalam organisasi perubahan tersebut, mendorong perubahan dan memotivasi serta menginspirasi setiap karyawan untuk inovatif dan kreatif, inovasi dalam membawa kinerja pengelolaan, bertanggung jawab dan berani atas kepemimpinan dan pengendalian organisasi. Pemimpin berhasil karena memberikan pengaruh terhadap bawahannya agar tujuan organisasi tercapai. Dorongan atau motivasi dari individu lain dalam meraih tujuan hidup ialah satu diantara faktor utama yang mempengaruhi suatu organisasi saat meraih tujuannya.

Dalam menghadapi situasi atau kondisi kerja di suatu perusahaan karyawan harus mempunyai motivasi kerja sebagai bentuk sikap karyawan. Robbins dan Judge (dalam Wibowo,2019:110) mengemukakan motivasi kerja adalah suatu proses dalam mencapai tujuan dengan memperhitungkan arah, intensitas, dan ketekunan usaha karyawan. Secara umum motivasi berhubungan dengan setiap tujuan, dan tujuan organisasional fokus terhadap sikap yang berhubungan dengan pekerjaan.

Keberhasilan sebuah perusahaan bisa bertahan di situasi pandemic covid-19 saat ini adalah salah satunya dengan kinerja karyawan yang baik. Kemajuan sebuah perusahaan diperoleh dari baiknya kinerja karyawan dalam bekerja. Menurut Suntoro (dalam Indrasari, 2017:51) kinerja ialah hasil kerja yang bisa diraih banyak orang atau seseorang untuk mencapai tujuan dalam suatu organisasi. Bentuk kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja adalah beberapa indikator yang bisa berpengaruh pada kinerja karyawan.

Menurut riset sebelumnya dilapangan Yuwono, dkk (2019) menyatakan yaitu variabel kepemimpinan transformasional tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Syaharum, dkk (2019) menyebutkan dalam risetnya yaitu motivasi kerja dan kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena adanya perbedaan dalam riset tersebut mendorong peneliti untuk melakukan penelitian untuk mengetahui dalam situasi pandemic covid-19 ini melalui faktor internal atau eksternal dari karyawan dalam hubungan kepemimpinan transformasional, motivasi, dan kinerja karyawan. Berdasarkan dari latar belakang, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja**

Karyawan Dalam Situasi Pandemi Covid-19 Pada PT. Cahaya Teknik Utama”.

1.2 Pembatasan Masalah

Supaya ruang lingkup pada penelitian ini tidak terlalu luas, maka perlu dilakukan pembatasan masalah dan pembahasannya fokus kepada permasalahan inti. Pembatasan masalah dalam penelitian ini berfokus pada hal yang berhubungan dengan kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan kinerja karyawan pada PT. Cahaya Teknik Utamadengan waktu penelitian terhitung mulai Oktober 2021 sampai Februari 2022.

1.3 Rumusan Masalah

Dari pembatasan masalah diatas, maka peneliti merumuskan 3 (tiga) masalah yaitu:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dalam situasi pandemic covid-19 pada PT. Cahaya Teknik Utama?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dalam situasi pandemic covid-19 pada PT. Cahaya Teknik Utama?
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dalam situasi pandemic covid-19 pada PT. Cahaya Teknik Utama?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, adapun tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dalam situasi pandemic covid-19 pada PT. Cahaya Teknik Utama.

2. Menganalisis pengaruh motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan dalam situasi pandemic covid-19 pada PT. Cahaya Teknik Utama.
3. Menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dalam situasi pandemic covid-19 pada PT. Cahaya Teknik Utama.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Dari hasil penelitian ini penulis berharap bisa digunakan dalam penelitian selanjutnya sebagai referensi terutama mengenai kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dalam situasi pandemic covid-19.

1.5.2 Manfaat Praktis

Dari hasil penelitian ini penulis berharap bisa digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan bagi pimpinan PT. Cahaya Teknik Utama / Organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam situasi pandemic covid-19.