

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sistem kenormalan baru tidak hanya berfokus pada masyarakat yang melakukan aktifitas di luar ruangan, tetapi juga harus dipatuhi oleh perusahaan yang melakukan aktifitas di dalam tempat usahanya. Berdasarkan data yang dihimpun oleh Kemenkes RI, penularan virus covid-19 cepat menyebar pada tempat yang dijadikan kerumunan manusia, dan tempat yang memiliki ventilasi udara yang minim. Hal ini menjadi perhatian pelaku usaha yang mempunyai banyak pekerja untuk melakukan aktifitas usahanya tersebut. Agar aktifitas yang dilakukan tidak menjadi sumber penularan virus yang baru, perusahaan diharuskan untuk menerapkan protokol kesehatan yang menjadi bagian dari sistem kenormalan baru.

Penerapan protokol kesehatan yang menjadi bagian dari sistem kenormalan baru tentunya mengubah cara perusahaan dalam pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki. Mereka diharuskan untuk mengubah pengelolaan sumber daya manusia agar tidak terjadi kerumunan yang dapat meningkatkan resiko penularan virus covid-19. Perubahan pada manajemen sumber daya manusia diharapkan bisa mengurangi resiko penularan virus serta menstabilkan aktifitas perusahaan seperti sebelum pandemi meskipun dengan penerapan protokol kesehatan. Manajemen sumber daya manusia berperan

penting, karena mereka harus mengubah sistem sebelumnya dengan sistem baru yang meminimalisi terjadinya kerumunan manusia di dalam satu ruangan.

Hal tersebut menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen sumber daya manusia yang terdapat di dalam perusahaan. Mereka dituntut untuk mengubah sistem pengelolaan SDM dengan diterapkannya protokol kesehatan. Manajer pengelolaan SDM mengubah cara mereka dalam mengatur sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan.

Kepemimpinan adalah proses dimana seseorang mempengaruhi pengikutnya untuk mencapai dan objektif dan mengarahkan organisasi dengan cara yang membuatnya lebih kohesif dan koheren. Karyawan yang mempunyai pemimpin yang baik pada umumnya akan mampu memberikan performa yang juga baik. Cara atasan dalam memimpin karyawan yang ada dibawahnya akan sangat memengaruhi performa perusahaan dan juga karyawan.

Gaya kepemimpinan yang baik adalah dengan cara mengayomi karyawan agar mampu menyelesaikan setiap tugas yang diberikannya kepada masingmasing karyawan dengan tanpa tekanan yang berlebihan. Pemimpin melakukan proses dengan menerapkan pengetahuan dan keterampilan mereka (Turang *et al.*, 2015). Gaya kepemimpinan memiliki beberapa faktor, antara lain efektivitas, kerjasama, partisipasi, delegasi, dan penghargaan. Hubungan antara kepemimpinan dan kinerja organisasi telah diuji, dan telah terbukti bahwa Gaya kepemimpinan dianggap dan didukung sebagai faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Motivasi merupakan salah satu variabel penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, yang dimana motivasi perlu mendapat perhatian yang besar pula bagi organisasi dalam peningkatan kinerja pegawainya. Motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu. Dalam lingkungan kerja motivasi ialah suatu model dalam menggerakkan dan mengarahkan parakaryawan agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, kegairahan dan bertanggung jawab. Jadi motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, Oleh karena itu, motivasi kerjadalam psikologi biasa disebut pendorong semangat kerja (Sidanti, 2015).

Menurut (Azanita, 2016), Motivasi seorang pegawai untuk bekerja biasanya ditunjukkan oleh aktivitas/perilaku yang secara terus menerus dan berorientasikan pada tujuan. Pegawai yang memiliki aktivitas/perilakunya akan diarahkan kepada tujuan organisasi. Sedangkan pegawai yang tidak memiliki motivasi maka prilakunya tidak diarahkan pada tujuan organisasi dan tidak berkomitmen terhadap tujuan karena mudah terganggu dan menuntut pengawasan yang tinggi. Salah satu tugasterpenting bagi pimpinan dalam suatu organisasi ialah bagaimana memberikan motivasi kepada pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Motivasi harus dilakukan pimpinan terhadap bawahannya karena adanya dimensi tentang pembagian pekerjaan untuk dilakukan dengan sebaik-baiknya.

Salah satu penggerak keterlibatan karyawan selain kompensasi adalah kepemimpinan. Pemimpin sebagai pemegang tanggung jawab terbesar dalam

perusahaan memiliki pengaruh dalam keberhasilan perusahaan. Seorang pemimpin pada hakekatnya harus mampu memahami kebutuhan, keinginan dan harapan para pengikutnya. Pemimpin juga harus mampu mempengaruhi para pengikutnya untuk melakukan tujuan perusahaan.

Kepemimpinan transformasional banyak membawa dampak positif bagi peningkatan kinerja karyawan dan perusahaan. Gaya kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang seringkali digunakan oleh perusahaan dalam melakukan perubahan menuju perusahaan yang lebih maju dan sukses. Gaya kepemimpinan transformasional juga dapat memotivasi karyawan dalam bekerja melebihi hanya sekedar mendapatkan gaji semata sehingga dapat mendorong berkembangnya keterlibatan karyawan (Rizkiani & Nurnida, 2016).

Peran karyawan sangat penting terhadap sukses atau tidaknya perusahaan. Perusahaan dalam hal ini perlu memantau kinerja setiap karyawannya apakah mereka sudah melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai harapan. Penilaian kinerja ini sangat penting untuk menentukan apakah perusahaan akan terus melakukan kerja sama dengan karyawan jika kinerjanya baik.

Keterlibatan Karyawan atau Employee engagement merupakan keadaan psikologis dimana karyawan merasa berkepentingan dalam keberhasilan perusahaan dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja ke tingkat yang melebihi job requirement yang diminta, Ramadhan dan Sembiring (2014). Anitha (2014) mendefinisikan keterlibatan karyawan

sebagai 'tingkat' komitmen dan keterlibatan yang dimiliki seorang karyawan terhadap organisasi dan nilainya', sedangkan Purcell (2014) menyatakan bahwa keterlibatan kerja berkaitan dengan 'keadaan psikologis individu' pikiran saat bekerja.

Zulkarnain dan Hadiyani (2014) yang menyatakan bahwa siap tidaknya karyawan menerima perubahan dalam sebuah organisasi dipengaruhi oleh keterlibatan karyawan. Keberhasilan organisasi tidak akan tercapai tanpa adanya kesiapan karyawan untuk berubah lebih baik khususnya dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin kompetitif.

Peneliti menemukan penelitian yang serupa dengan penelitian ini yaitu penelitian Kurniawan dan Nurtjahjanti (2016) mengenai hubungan persepsi terhadap kompensasi dengan keterlibatan karyawan yang membuktikan bahwa persepsi karyawan terhadap kompensasi memberikan sumbangan 23,6% terhadap employee engagement.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di kemukakan diatas, dapat dirumuskan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. SUNWOO GARMENT INDONESIA ?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap keterlibatan karyawan pada PT. SUNWOO GARMENT INDONESIA?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.

SUNWOO GARMENT INDONESIA?

4. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap keterlibatan karyawan pada PT. SUNWOO GARMENT INDONESIA?
5. Apakah keterlibatan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. SUNWOO GARMENT INDONESIA?
6. Apakah keterlibatan karyawan memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. SUNWOO GARMENT INDONESIA?
7. Apakah keterlibatan karyawan memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. SUNWOO GARMENT INDONESIA?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. SUNWOO GARMENT INDONESIA.
2. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap keterlibatan karyawan pada PT. SUNWOO GARMENT INDONESIA.
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. SUNWOO GARMENT INDONESIA.
4. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap keterlibatan karyawan pada PT. SUNWOO GARMENT INDONESIA.

5. Untuk menganalisis pengaruh keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. SUNWOO GARMENT INDONESIA.
6. Untuk menganalisis pengaruh mediasi keterlibatan karyawan pada hubungan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. SUNWOO GARMENT INDONESIA.
7. Untuk menganalisis pengaruh mediasi keterlibatan karyawan pada hubungan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. SUNWOO GARMENT INDONESIA.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang ingin diperoleh dengan diadakannya penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

- a. Menambah wawasan serta memperluas pengembangan ilmu dan pengetahuan yang berhubungan dengan kepemimpinan, kinerja karyawan dan keterlibatan karyawan pada perusahaan.
- b. Menjadi bahan masukan untuk kepentingan pengembangan ilmu bagi pihak-pihak tertentu dan menjadikan penelitian ini sebagai acuan untuk penelitian selanjutnya terhadap objek sejenis atau aspek lainnya yang belum tercakup dalam penelitian ini.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Perusahaan

Memberikan informasi kepada organisasi atau perusahaan mengenai pentingnya mempelajari faktor–faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada sebuah perusahaan.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat dijadikan acuan sebagai bahan informasi dan referensi bagi peneliti selanjutnya yang mengambil topik yang sama dan berhubungan dengan penelitian ini.