

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Pandemi *covid-19* yang melanda di seluruh Negara menjadi momok baik dari segi kesehatan maupun ekonomi suatu negara. Berdasarkan data World Health Organisation (WHO), usia rentan penderita virus *covid-19* ini berada di usia dewasa, dan 70% dialami di usia 31 hingga 45 tahun . Oleh karena itu, Negara yang memiliki demografi dengan usia diatas 65 tahun yang berlimpah akan mengalami kesulitan untuk menghadapi situasi pandemi ini. Sebaliknya, Negara yang memiliki demografi dengan usia produktif yang lebih besar akan mudah menghadapi situasi pandemic *covid-19* ini, terutama dari segi ekonomi.

Di Indonesia, penularan virus *covid-19* ini tergolong sangat tinggi. Berdasarkan data yang dihimpun oleh Kemkes RI tahun 2020, virus *covid-19* ini sudah menyebar melalui transmisi lokal. Data tersebut menjadi perhatian bagi warga Negara Indonesia untuk selalu berhati hati dalam melakukan aktifitas di luar ruangan, khususnya bagi penduduk yang harus bertemu secara langsung dengan orang lain. Menurut data dari Kementerian Kesehatan, Provinsi Jawa Tengah berada di peringkat 3 nasional penyebaran virus *covid-19*. Hal ini juga tak luput dari perhatian penduduk yang tinggal di Kabupaten Sukoharjo. Penularan virus *covid-19* di kabupaten ini juga tergolong tinggi, karena banyaknya warga yang tidak memiliki pekerjaan yang bisa dikerjakan dari rumah seperti imbauan yang telah diinformasikan oleh pemerintah pusat.

Dampak pandemi virus *covid-19* ini memaksa pemerintah pusat ataupun daerah untuk mencari cara agar perekonomian tidak terlalu tertekan akibat daya beli masyarakat yang menurun akibat pandemi tersebut. Sistem kenormalan baru menjadi salah satu solusi paling nyata untuk membuat status perekonomian tidak terlalu tertekan. Penerapan kenormalan baru diharapkan bisa memutar roda perekonomian masyarakat agar dapat berjalan seperti sedia kala, meskipun dengan menerapkan protokol kesehatan yang telah ditetapkan. Masyarakat diwajibkan untuk mematuhi protokol kesehatan yang ditetapkan guna menghindari penyebaran virus *covid-19* yang lebih luas.

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.

Perubahan dalam pengelolaan sumber daya manusia memberikan dampak pada penyesuaian gaya kepemimpinan. Pada penerapan di masa Kenormalan baru, perubahan gaya kepemimpinan memberikan efek secara langsung terhadap sikap pekerja. Manajer Sumber Daya Manusia di dalam perusahaan harus memiliki sikap peka dalam menanggapi perubahan sikap pekerja tersebut. Pekerja diharapkan bisa beradaptasi dengan situasi atas perubahan yang dilakukan oleh manajer.

Kompensasi merupakan salah satu upaya yang diberikan oleh manajer sumber daya manusia (SDM) kepada pekerja atas dampak perubahan yang dilakukan. Pemberian kompensasi merupakan kewajiban perusahaan atas jasa yang diberikan oleh para pekerja. Bentuk kompensasi memiliki berbagai jenis,

diantaranya; kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung, dan kompensasi non finansial.

Penurunan kinerja karyawan dapat diatasi dengan pemberian kompensasi oleh perusahaan di tempat mereka bekerja. Pemberian kompensasi atas perubahan yang dilakukan oleh perusahaan dapat meningkatkan semangat bekerja para karyawan. Langkah yang diambil dalam pemberian kompensasi tidak bisa disama ratakan ke pelbagai fungsi kerja yang ada di dalam perusahaan. Dalam pemberian kompensasi, manajer harus mengetahui dengan pasti apa yang dibutuhkan oleh pekerja sesuai dengan tugas yang mereka emban. Dengan ketepatan tujuan kompensasi, perusahaan dapat meningkatkan kinerja dan keefisienan operasi yang dilakukan.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah pemberian kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut di atas tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

2. Untuk menganalisis pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan

#### **D. Manfaat Penelitian**

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan sebagai penambah pengetahuan dan wawasan yang akan berguna di masa depan penulis, serta menjadi syarat kelulusan penulis untuk meraih gelar sarjana manajemen.

2. Bagi Akademik

Hasil dari penelitian ini diharapkan menjadi tambahan hasil penelitian yang dapat dipergunakan untuk memperkaya literatur dan menambah wawasan terkait gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pada masa kenormalan baru bagi warga akademik Universitas Muhammadiyah Surakarta.

3. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat digunakan bagi perusahaan untuk menganalisis performa, khususnya di bagian sumber daya manusia agar memiliki fungsi yang lebih efisien dan tentunya dapat meningkatkan profit perusahaan.

#### **E. Sistematika Penulisan Skripsi**

Untuk lebih mempermudah dan juga memberikan gambaran yang lebih jelas maka dalam penelitian ini terbagi dalam lima bab yang akan disusun dengan sistematika pembahasan sebagai berikut:

**BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini membahas mengenai Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian dan Sistematika Penelitian.

**BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini membahas mengenai tinjauan pustaka atau teori-teori yang mengulas tentang variabel-variabel yang diteliti.

**BAB III : METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini mengurai mengenai jenis penelitian, sifat penelitian, metode pengumpulan data, definisi operasional variabel, metode analisis data.

**BAB IV : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

Bab ini mengurai mengenai profil perusahaan, hasil analisis data dan pembahasan.

**BAB V : PENUTUP**

Bab ini mengurai mengenai kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran.