

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam menghadapi persaingan global dewasa ini setiap perusahaan bergantung pada tenaga kerja, faktor sumber daya manusia merupakan aset organisasi atau perusahaan yang sangat penting yang menentukan tercapai atau tidaknya tujuan dari perusahaan. Di akhir tahun 2019 hingga saat ini dunia dihadapi dengan adanya wabah yang dikenal dengan sebutan *Covid-19* atau *corona virus disease 2019*. Hal ini mengakibatkan aktifitas di seluruh dunia menjadi berubah yang dahulu mereka bisa beraktifitas bebas, sekarang banyak sekali pembatasan-pembatasan yang dilakukan sehingga hal tersebut membuat kebiasaan-kebiasaan baru. Berbagai negara di dunia telah terdampak oleh wabah *covid-19* dan Indonesia merupakan salah satunya, terutama dalam dunia kerja yang mana terdapat kebijakan yang menerapkan untuk bekerja dari rumah namun kebijakan ini tentunya tidak terlalu efektif bagi karyawan perusahaan pertambangan yang membutuhkan tenaga kerja secara langsung karena perusahaan perlu sumber daya manusia sebagai pelaksana kegiatan organisasi yang menentukan perusahaan dapat beroperasi sehingga tujuan dari perusahaan dapat terlaksana, terdapat berbagai macam cara yang dilakukan organisasi guna meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja ialah pencapaian yang dicapai oleh individu dalam menyelesaikan pekerjaannya yang sesuai taraf yang ditetapkan pada pekerjaan itu. Keberhasilan yang dicapai dalam kinerja karyawan ini tentunya akan menghasilkan kepuasan kerja yang akan berpengaruh pada tingkat imbalan. Adanya *covid-19* tentunya

berpengaruh terhadap kinerja yang mana karyawan cenderung merasa khawatir dalam bekerja dikarenakan akan penyebaran *covid-19*. Hubungan antara kepemimpinan dan kinerja karyawan yaitu keberhasilan suatu perusahaan sangat bergantung pada kemampuan seorang pemimpin karena untuk keberhasilan suatu perusahaan dalam menyelenggarakan berbagai kegiatan terutama pada kinerja karyawan dapat dikatakan bahwa peran seorang pemimpin sangat dominan (Siagian, 2003). Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional (Lutfi dan Siswanto, 2018).

Kemampuan seseorang untuk menggerakkan serta meyakinkan individu lain agar bisa bekerja sama sesuai dengan arahnya sebagai tim guna mewujudkan tujuan tertentu disebut dengan kepemimpinan. Masing-masing pemimpin memiliki ciri khas tertentu yang muncul pada keadaan yang berbeda, unik serta tidak dapat diwariskan secara otomatis disebut dengan gaya kepemimpinan (Samsudin, 2010:287). Adapun Rianto (2019:454) memberikan penjelasan bahwa kepemimpinan ialah kemampuan seseorang mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama berdasarkan kemampuan orang tersebut dalam membimbing untuk mencapai tujuan yang diinginkan bersama. Cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan disebut dengan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan umumnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan dari tingkah laku seseorang yang bersangkutan dengan kemampuannya dalam memimpin, perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu pendapat gaya kepemimpinan tersebut sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Davis dan Newstrom (1995) menyatakan, bahwa gaya kepemimpinan merupakan pola atau tindakan pemimpin secara keseluruhan seperti yang dipersepsikan oleh bawahan. Gaya kepemimpinan (*leadership style*)

merupakan cara seorang pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi dengan memperhatikan unsur-unsur filsafat, keterampilan, sifat dan sikap karyawan. Cara tersebut bisa berbeda berdasarkan semangat, kuasa atau peninjauan terhadap tugas atau orang tertentu. Gaya kepemimpinan membutuhkan ketenangan dalam melaksanakan tugas karena seorang pemimpin berperan sangat penting untuk menentukan tercapainya tujuan dari organisasi atau perusahaan. Pemimpin harus bisa memberikan arah atau petunjuk yang jelas kepada karyawan untuk bekerja sesuai dengan tujuan dari perusahaan. Pandemi *covid-19* memberikan tugas yang begitu besar bagi para pemimpin di semua sektor, akibat dari adanya pandemi ini seorang pemimpin harus mampu dan menyadari bahwa perusahaan sedang mengalami krisis dan mulai membuat strategi untuk menghadapi peristiwa tersebut, pendekatan kepemimpinan yang tepat diperlukan untuk dapat mempengaruhi perilaku karyawan guna mencapai tujuan perusahaan pada saat *work from home (wfh)* salah satunya yaitu dengan gaya kepemimpinan transformasional.

Gaya kepemimpinan transformasional merupakan cara seorang pemimpin mempengaruhi sekelompok atau individu untuk mencapai suatu tujuan. Kepemimpinan transformasional juga diartikan sebagai proses untuk mentransformasikan atau mengubah seseorang agar mau berubah serta meningkatkan dirinya yang melibatkan pola untuk memenuhi kebutuhan serta penghargaan terhadap para bawahan. Keberhasilan pengelolaan organisasi atau perusahaan sangat ditentukan oleh efektivitas kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. Dalam hal ini seorang pemimpin harus dapat memelihara prestasi dan kepuasan kerja bawahannya, antara lain dengan memberikan motivasi agar dapat melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Kinerja

karyawan juga dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja hal ini sesuai pendapat dari (Ismail *et al.*, 2021) bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Motivasi adalah proses mempengaruhi seseorang atau kelompok agar mereka mau melaksanakan pekerjaan atau sesuatu yang telah ditentukan. menurut Liang Gie (1997), pekerjaan yang dilakukan manajer atau pemimpin yang memberikan inspirasi, dorongan serta semangat kepada karyawannya untuk mengambil tindakan tertentu disebut dengan motivasi. Memberikan dorongan tujuannya agar karyawan bersemangat dan dapat mencapai hasil yang diharapkan. Jadi motivasi kerja merupakan dorongan atau semangat kerja, adapun faktor yang dapat berpengaruh terhadap motivasi kerja yaitu; atasan, kolegan, sarana fisik, kepandaian, peraturan, imbalan, jenis pekerjaan dan tantangan. Motivasi seseorang untuk bekerja dipengaruhi oleh kepentingan pribadi dan kebutuhan masing-masing.

Abraham Maslow mengemukakan teori hierarki yaitu seorang individu memiliki kebutuhan yang tersusun secara hierarki yang meliputi kebutuhan paling dasar hingga pada tingkat yang paling tinggi. Jika kebutuhan yang paling dasar terpenuhi maka akan muncul kebutuhan lainnya yang lebih tinggi. Kebutuhan dasar merupakan kebutuhan biologis dan kebutuhan yang paling tinggi merupakan kebutuhan sosial serta yang paling tinggi yaitu kebutuhan mengaktualisasikan diri. Motivasi kerja dengan kinerja karyawan ini sangat berhubungan erat dengan adanya motivasi maka kinerja karyawan terlaksanakan dengan baik, fungsi dari motivasi dan kemampuan adalah kinerja. Seseorang harus memiliki tingkat kemampuan dan kesediaan tertentu untuk menyelesaikan tugas maupun pekerjaan. Dalam mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang

jelas apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya kesediaan dan keterampilan seseorang tidak cukup ampuh (Hersey dan Blanchard, 1993).

Penelitian terdahulu yang membuktikan adanya hubungan dan pengaruh positif gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan adalah penelitian yang dilakukan oleh Novitasari dan Satriyo (2016), hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan akan meningkat jika menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat. Hasil yang sama ditemukan oleh penelitian Lutfi dan Siswanto (2018), hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara umum jenis kepemimpinan transformasional berpengaruh positif pada kinerja karyawan.

Penelitian lainnya dilakukan oleh (Ismail *et al.*, 2021), dalam penelitiannya tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang mana pada keadaan krisis penuh ketidakpastian yang ditimbulkan oleh pandemi *covid-19* peran pemimpin merupakan kunci utama dalam melakukan manajemen krisis. Motivasi kerja juga merupakan salah satu faktor penting yang memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan seorang pimpinan dan manajemen perusahaan perlu memperhatikan hal ini jika mereka mengharapkan agar karyawan tetap mampu memberikan kinerja yang baik terhadap target perusahaan yang hendak dicapai. Sebelum dan setelah adanya pandemi *covid-19* motivasi kerja seseorang tentunya berbeda, yang mana saat adanya pandemi ini karyawan lebih merasa khawatir untuk bekerja di perusahaan dan bertemu dengan karyawan lainnya yang memungkinkan terjadinya penyebaran virus *covid-19*, di saat seperti inilah bagaimana cara seorang pemimpin menyelesaikan masalah tersebut.

PT. NHM adalah usaha pertambangan yang mengoperasikan tambang emas berada di Indonesia, Provinsi Maluku Utara Kabupaten Halmahera Utara.

Mayoritas kepemilikan saham PT. NHM 75% dimiliki oleh PT. Indotan Halmahera Bangkit dan 25% dimiliki oleh PT. Aneka Tambang Tbk (Antam). Dari sekian banyak perusahaan di Indonesia PT. NHM merupakan salah satunya yang merasakan dampak dari pandemi *covid-19*, pada bulan Juni 2021 terdapat sebanyak 251 karyawan PT. NHM dinyatakan positif *covid-19* dan melakukan karantina di Kabupaten Halmahera Utara dan Kota Ternate, akibatnya karyawan cenderung merasa khawatir dalam bekerja serta bertemu dengan karyawan lain yang memungkinkan terjadinya penyebaran virus *covid-19*.

Sejak adanya pandemi *covid-19* karyawan harus tinggal di dalam perusahaan selama 4 minggu dan libur 2 minggu, namun sebelum libur dan masuk kerja karyawan harus melaksanakan karantina terlebih dahulu selama 5 hari hingga 1 minggu, sebelum adanya pandemi *covid-19* setelah jam kerja selesai karyawan langsung pulang namun setelah adanya pandemi *covid-19* karyawan hanya diperbolehkan pulang selama kurang dari 2 minggu akibatnya karyawan cenderung merasakan bosan serta kurang memiliki waktu bersama dengan keluarga. Hal ini membuat peneliti tertarik untuk meneliti dan mengetahui sejauh mana peran seorang pemimpin dalam menanggapi pandemi *covid-19*, serta bagaimana motivasi kerja dapat mendorong karyawan harus tetap bekerja di tengah kondisi adanya pandemi *covid-19* ini. Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan, serta belum terdapat penelitian di PT. NHM yang meneliti terkait dengan hal ini sehingga peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian tentang "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Nusa Halmahera Minerals di Masa Pandemi *Covid-19*".

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan di atas maka pada penelitian ini rumusan masalahnya adalah:

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan pada kinerja karyawan PT. NHM di masa pandemi *covid-19*?
2. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. NHM di masa pandemi *covid-19*?
3. Apakah di masa pandemi *covid-19* motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. NHM?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis:

1. Gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. NHM di masa pandemi *covid-19*.
2. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan PT. NHM di masa pandemi *covid-19*.
3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. NHM di masa pandemi *covid-19*.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

- a. Menambah wawasan dan memperkaya pengetahuan khususnya mahasiswa jurusan manajemen sumber daya manusia yang akan meneliti masalah yang sama.
- b. Menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti di PT. NHM.

- c. Penelitian ini juga diharapkan mampu memberikan masukan-masukan bagi perusahaan PT. NHM, sehingga dapat menjadi pertimbangan bagi pemimpin maupun karyawan perusahaan.