

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Setiap perusahaan memiliki strategi bersaing untuk dapat bertahan di tengah era globalisasi saat ini. Salah satu strategi yang diterapkan yaitu strategi sumber daya manusia, mengingat sumber daya manusia merupakan aspek penting dalam keberlangsungan perusahaan. Walaupun berbagai sumber daya yang ada penting bagi perusahaan, yang menunjukkan keunggulan kompetitif potensial adalah sumber daya manusianya dan bagaimana sumber daya itu dikelola. Sumber daya tersebut meliputi pemimpin dan karyawan. Setiap orang memiliki fungsinya masing masing dan menjalankannya berdasarkan aturan yang sudah di sepakati.

Kondisi pandemic covid-19 yang melanda dunia tak terkecuali Indonesia, meniscayakan perubahan kondisi dan strategi dalam sebuah tatanan manajemen perusahaan. Oleh karena itu, tatanan manajemen sebuah perusahaan wajib memutar strategi untuk menghadapi pandemic ini, supaya perusahaan tidak tenggelam dalam kubangan yang hampir menyebabkan krisis pada perusahaan yang tidak menyiapkan diri dengan baik. Hughes *et al* dalam (Satria, 2021) mengemukakan pendapat bahwa pemimpin transformasional memiliki visi, keahlian retorika, dan pengelolaan kesan yang baik dan menggunakannya untuk mengembangkan ikatan emosional yang kuat dengan pengikutnya, sehingga mendorong tergugahnya emosi pengikut serta kesediaan mereka untuk bekerja mewujudkan visi dan misi sang pemimpin.

Menurut (Stokes dalam Kadarisman 2012) motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru. Keberhasilan sebuah rencana tidak di pungkiri dengan adanya komunikasi antara pemimpin dan bawahannya. komunikasi yaitu proses sosial

dimana dua pihak atau lebih saling bertukar informasi dan berbagi makna. pertukaran gagasan diantara para pegawai dalam suatu organisasi atau instansi yang menyebabkan terwujudnya organisasi tersebut lengkap dengan strukturnya yang khas dan pertukaran gagasan secara horizontal dan vertikal dalam suatu organisasi yang menyebabkan pekerjaan berlangsung.

Dalam mencapai sebuah tujuan berkemajuan di perlukan pula kinerja dari sebuah karyawan yang optimal, karena kinerja organisasi adalah tombak utama totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Tercapainya tujuan organisasi berarti bahwa, kinerja suatu organisasi itu dapat dilihat dari tingkatan sejauh mana organisasi dapat mencapai tujuan yang didasarkan pada tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya (Surjadi, 2009). Mangkunegara dalam (Devina, 2018) kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hal serupa terjadi pada PT. RICOBANA ABADI, dimasa pandemic sampai saat ini tidak memungkiri terjadinya perubahan sebuah kinerja pada karyawan. Menurut salah satu manajemen perusahaan ricobana selama pandemic ada beberapa permasalahan yang mengakibatkan disharmonisasi hubungan perusahaan dengan karyawan seperti, perubahan sistem kerja yang khususnya terkait dengan jam kerja lembur, dimana selama pandemic PT. RICOBANA mengurangi jam lembur tersebut guna meminimalisir persebaran covid 19 yang menyebabkan para karyawan melakukan mogok kerja masal. Akibat dari masalah yang terjadi pada perusahaan ricobana abadi menyebabkan kinerja serta pemasukan perusahaan menurun, oleh karena itu pimpinan serta manajemen perusahaan perlu memutar cara untuk supaya kinerja karyawan pada perusahaan kembali menjadi normal.

Menurut (Putri, 2017) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya ketika semakin tinggi gaya kepemimpinan dalam perusahaan maka semakin tinggi

pula kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Kemudian komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya ketika komunikasi organisasi dalam perusahaan meningkat maka kinerja karyawan pada perusahaan tersebut juga akan meningkat. Selanjutnya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi tingkat motivasi dalam perusahaan maka kinerja karyawan dalam perusahaan akan meningkat juga. Sedangkan menurut (Hafni. L., 2017) menyatakan bahwa komunikasi dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut (Anjardini, 2018) menyatakan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Sehingga penulis tertarik untuk mengkaji terkait “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KOMUNIKASI, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KALA PANDEMI COVID-19 PADA PT. RICOBANA ABADI”.

Penelitian ini merupakan bentuk replikasi dari penelitian (Hafni. L., 2017) yang dilakukan di karyawan pada PT. Alfa Scorpii Kota Pekanbaru dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Alfa Scorpii Kota Pekanbaru”. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian ini saya ambil dari fenomena yang terjadi saat ini. Jadi penelitian ini bertujuan untuk menguji kontribusi kepemimpinan transformasional, komunikasi organisasi, dan motivasi kerja pada peningkatan kinerja karyawan.

B. Rumusan Masalah Penelitian

1. Apakah ada pengaruh positif signifikan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT. RICOBANA ABADI?
2. Apakah ada pengaruh positif signifikan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. RICOBANA ABADI?
3. Apakah ada pengaruh positif signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. RICOBANA ABADI?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan sebelumnya, adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu:

1. Menganalisis gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di pandemic covid-19 pada PT. RICOBANA ABADI?
2. Menganalisis gaya komunikasi terhadap kinerja karyawan di pandemic covid-19 pada PT. RICOBANA ABADI?
3. Menganalisis pengaruh signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di pandemic covid -19 pada PT. RICOBANA ABADI?

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna, terutama cara mengolah strategi Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan dalam hal gaya kepemimpinan, komunikasi, motivasi, serta kinerja karyawan dikala pandemic covid-19. Kemudian diharapkan untuk menjadi evaluasi dan masukan bagi PT. RICOBANA ABADI dalam hal meningkatkan kualitas kinerja sumber daya manusianya dalam menghadapi pandemic covid-19, sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan. Serta, dapat menambah pemahaman meningkatkan kemampuan mengolah manajemen perusahaan yang dijalankan oleh para pimpinan pada saat dilanda oleh pandemic.