

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Manajemen sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting untuk menunjang keberlangsungan suatu perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor utama dalam suatu organisasi. Dalam sebuah perusahaan, seorang pemimpin akan diakui apabila ia mempunyai pengaruh dan mampu dalam mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam mencapai tujuannya, suatu organisasi atau perusahaan memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem. Tindakan-tindakan dari setiap kegiatan dalam organisasi ditentukan oleh sumber daya manusia yang menjadi bagian dalam organisasi.

Dalam kondisi pandemi covid-19 yang telah terjadi di dunia tak terkecuali di negara Indonesia, telah memberikan perubahan segala aspek kehidupan yang ada, salah satunya yaitu dalam sistem manajemen sebuah perusahaan. Pada kondisi yang terjadi saat ini segala aktifitas mengalami perubahan dan harus menyesuaikan dengan kondisi saat ini, dengan segala keterbatasan dan ancaman terkait covid-19 yang berada disekitar kita. Sehingga harus beradaptasi dengan situasi dan kondisi yang baru dan berbeda seperti halnya WFH (*Work Form Home*) yang dilakukan oleh beberapa perusahaan. Oleh karena itu, agar tidak tenggelam bersama dengan adanya kasus covid-19 struktur manajemen perusahaan harus berubah dan menyesuaikan dengan kondisi saat ini, dikarenakan ekonomi juga sangat

terdampak karena pandemi yang akan berpengaruh terhadap perusahaan besar maupun *start up*.

Hal yang terjadi pada perusahaan yang memiliki karyawan bidang IT yang ada di Yogyakarta yaitu karyawan mengalami *burnout* dikarenakan jumlah pekerjaan yang padat yang menggunakan otak, dan ketika otak untuk bekerja tidak diselangi dengan rileks tetapi malah terbebani dengan berita – berita covid diluar sana yang menjadikan rasa ketakutan sehingga bisa menjadi down, dimana seharusnya para karyawan diminta untuk tetap menjaga kesehatan dan stamina tetapi pekerjaannya biasanya hingga larut malam karena mengejar deadline. Tidak secara lisan mereka mengatakan lelah, tetapi mereka merasakan kelelahan secara emosional, mental mereka terbebani dengan keadaan diluar sana dan berita berita yang beredar.

Kemudian hal itulah yang akhirnya dibutuhkan karyawan untuk mendapatkan motivasi dari pemimpin agar tetap semangat dan produktif ditengah pandemi. Motivasi tidak hanya didapatkan dari luar, tetapi harus tercipta dengan sendirinya oleh diri kita sendiri agar dapat mendorong semangat yang lebih. Ketika beban kerja bertambah, lalu mengalami kelelahan secara emosional maka rasa keinginan untuk keluar dari perusahaan, tetapi ditengah pandemi sulit rasanya mencari pekerjaan, sehingga membuat karyawan ingin tinggal lebih lama di perusahaan tersebut.

Menurut Bass dan Riggio (2006), Kepemimpinan transformasional adalah suatu perilaku memotivasi bawahannya kearah tujuan yang telah ditetapkan dengan cara menjelaskan tentang ketentuan dan tugas

Kepemimpinan transformasional dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja dan sikap pengikut. Kepemimpinan transformasional mengacu pada pendekatan di mana para pemimpin memotivasi pengikut untuk mengidentifikasi dengan tujuan dan minat organisasi dan untuk melakukan di luar harapan. Pemberian motivasi kerja merupakan suatu pembangkitan moral atau motivasi kerja individu yang dipengaruhi oleh sistem kebutuhan. Oleh karena itu, setiap organisasi dituntut untuk merencanakan, mengatur, dan menyediakan fasilitas yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan karyawan.

Perubahan aspek kehidupan yang mendadak terhadap sistem pekerjaan yang membuat para karyawan menjadi WFH (*Work Form Home*) dan harus beradaptasi dengan keadaan yang proses dalam melakukan pekerjaan mengalami *burnout* atau bahkan stres kerja. Apabila tingkat stres yang dialami oleh karyawan semakin tinggi maka akan muncul permasalahan baru yang disebut dengan *burnout* (Maslach, 2017)

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepemimpinan adalah *burnout*. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung dengan gaya kepemimpinan seorang pemimpin, karena pemimpin akan sangat mempengaruhi anggotanya. *Burnout* merupakan istilah baru yang digunakan untuk menunjukkan satu jenis stres. *Burnout* merupakan gejala kelelahan emosional yang dialami individu. Karena tingginya tuntutan pekerjaan Maharani dan Triyoga (2012). Ditemukan adanya Hubungan antara *transformational leadership* dengan *burnout* karyawan, masih terjadi

perbedaan antara penelitian satu dengan penelitian lainya apakah berpengaruh secara positif atau negatif atau secara positif signifikan atau sebaliknya. Peneliti Chairina (2019) dan Risambessy (2012) dalam penelitiannya mendapatkan hasil yaitu kepemimpinan transformasional memberikan dampak negatif terhadap *burnout*. Penelitian tersebut tidak sependapat dengan Husaeni dan Wiranto (2020) yang menghasilkan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap *burnout*.

Kemudian faktor lain juga kepemimpinan dapat mempengaruhi *intention to stay* atau untuk tetap bertahan di tempat kerja. Peran pemimpin sangatlah penting untuk menentukan keinginan atau intensitas bertahan karyawan di tempat kerja. Dalam penelitian Sartika (2014) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap *intention to stay*. Dapat diartikan bahwa keinginan tanpa ada paksaan untuk bekerja dalam organisasi dalam jangka waktu lama diakibatkan oleh faktor kepemimpinan.

Dalam praktik organisasi, kinerja dapat terganggu dengan adanya kondisi *burnout* yang dirasakan, faktor lain yang dapat mempengaruhi *burnout* adalah motivasi. Motivasi kerja memiliki dampak besar terhadap peningkatan kerja seseorang. Pada dasarnya motivasi itu sendiri adalah dorongan, karyawan yang memiliki motivasi cenderung tidak merasakan *burnout*. Kemudian ketidaksesuaian apa yang diberikan perusahaan terhadap karyawan, seperti adanya persaingan kurang sehat antar sesama karyawan

menimbulkan gejala *burnout*. Seperti penelitian pada Risambessy dkk, (2020) yang menghasilkan bahwa motivasi berpengaruh negatif terhadap *burnout*.

*Burnout* merupakan problematika yang sering muncul pada sebuah perusahaan, karyawan yang mengalami kelelahan kerja akan mempengaruhi penilaian kinerja, salah satu aspek negatifnya adalah menurunkan *intention to stay*. *Intention to stay* yaitu keinginan karyawan untuk tetap bersama dengan perusahaan untuk jangka waktu yang panjang. Akan tetapi ada faktor lain yang mempengaruhi *intention to stay* yaitu *burnout*. Menurut penelitian yang dilakukan Kardiawan dan Budiono (2018) *burnout* memberikan pengaruh negatif terhadap *intention to stay*. Sehingga dapat disimpulkan intensitas bertahan adalah kemauan karyawan berdasarkan keinginan tanpa ada paksaan untuk bekerja dalam perusahaan dalam jangka waktu yang lama yang diakibatkan oleh faktor tertentu.

Berdasarkan penelitian tentang kepemimpinan transformasional dan *burnout* yang terdapat di penelitian terdahulu ditemukan adanya gap riset. Peneliti melakukan review literatur dan mencoba merangkum hasil penelitian sebelumnya. Penelitian yang dilakukan Tafvelina et al, (2019) dan Noureen et al, (2020) mendapatkan hasil bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap *burnout*. Kemudian peneliti Husaeni dan Wiranto (2020) mendapatkan hasil adanya pengaruh positif signifikan kepemimpinan transformasional terhadap *burnout*. Masih terdapat kesimpangsiuran hasil penelitian tentang gaya kepemimpinan transformasional terhadap *burnout*.

## B. Rumusan Masalah

Dari penjabaran latar belakang di atas, maka dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan negatif terhadap *burnout*?
2. Apakah motivasi berpengaruh signifikan negatif terhadap *burnout*?
3. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan positif terhadap *intention to stay*?
4. Apakah motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap *intention to stay*?
5. Apakah *burnout* berpengaruh signifikan negatif terhadap *intention to stay*?
6. Apakah *burnout* memediasi kepemimpinan transformasional terhadap *intention to stay*?
7. Apakah *burnout* memediasi motivasi terhadap *intention to stay*?

## C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Menganalisis apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan negatif terhadap *burnout*?

2. Menganalisis apakah motivasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *burnout*?
3. Menganalisis apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan positif terhadap *intention to stay*?
4. Menganalisis apakah motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap *intention to stay*?
5. Menganalisis apakah *burnout* berpengaruh signifikan negatif terhadap *intention to stay*?
6. Menganalisis apakah *burnout* memediasi kepemimpinan transformasional terhadap *intention to stay*?
7. Menganalisis apakah *burnout* memediasi motivasi terhadap *intention to stay*?

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

##### 1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah bukti empiris, pengetahuan, dan referensi mengenai *transformational leadership*, motivasi, *intention to stay* dan *burnout*.

##### 2. Manfaat Praktis

Bagi perusahaan diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan referensi dalam pengambilan keputusan, seperti pencegahan adanya kelelahan dan stres kerja terhadap karyawan.